

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

des cabinets d'experts-comptables
et de commissaires aux comptes

> Version mars 2010



En exclusivité pour nos adhérents, retrouvez les positions de l'IFEC sur les articles de cette convention sur www.ifec.fr

SOMMAIRE




ifec
Le syndicat
de la Profession Comptable


ifec
Le syndicat
de la Profession Comptable



Les chiffres indiqués renvoient aux numéros d'articles.
L'abréviation CCN signifie convention collective nationale.

A

C



D

E

F



G

H

I

J

L

M



N

O

P

R



S

T

V



CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
du personnel des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974

(Etendue par arrêté du 30.5.75, JO du 12.6.75)

SIGNATAIRES

Organisations patronales :

Institut français des experts-comptables - Union nationale des commissaires aux comptes IFEC UNCC
Institut national de syndicats d'experts-comptables et de comptables agréés INSECA devenu Experts-comptables de France - Fédération nationale
Chambre nationale des comptables agréés.

Syndicats de salariés :

Fédération nationale des employés et cadres CGT
Fédération des employés et cadres CGT-FO
Fédération des employés et services crédit CFDT
Fédération des employés techniciens et agents de maîtrise CFTC
Syndicat chrétien des ingénieurs et cadres CFTC
Syndicat national des cadres des sociétés fiduciaires et des cabinets d'expertise comptable CFE-CGC

Adhérents :

Union pour la promotion des professions comptables libérales
Union des sociétés d’expertise comptable USEC (par lettre du 3.4.97)



PREAMBULE

Les professions d'expert-comptable et de commissaire aux comptes sont réglementées.
Il est apparu utile d'en souligner les particularités, dans la mesure où elles ont une influence sur les obligations et les droits du personnel salarié.
L'ordre des experts-comptables et des commissaires aux comptes a été institué par l'ordonnance n° 45-2138 du 19 septembre 1945. Ce texte, complété et modifié par de nombreuses dispositions législatives ou réglementaires, réglemente les titres et les professions d'expert-comptable et de commissaire aux comptes. Il s'y ajoute des décisions du conseil supérieur de l'ordre qui s'imposent à tous les membres de l'ordre : code des devoirs professionnels et règlement intérieur.

Nul ne peut porter le titre d'expert-comptable ou de comptable agréé s'il n'est inscrit au tableau de l'ordre et s'il n'a préalablement prêté serment d'exercer sa profession avec conscience et probité, de respecter et faire respecter les lois dans ses travaux.
Pour l'inscription au tableau, le professionnel doit, entre autres conditions, être titulaire de certains diplômes ou examens et présenter les garanties de moralité jugées nécessaires par le conseil de l'ordre.
Ces exigences de compétence et de moralité se trouvent répétées à plusieurs reprises dans les différents textes régissant la profession. Il s'y ajoute des incompatibilités entre certaines activités et l'inscription à l'ordre. Le nombre de comptables salariés dont un membre de l'ordre personne physique peut utiliser les services est limité à dix maximum. Un système disciplinaire rigoureux permet de sanctionner les fautes professionnelles, indépendamment du jeu habituel des responsabilités civiles et pénales.

Les employés salariés des professionnels ne peuvent, au même titre que les conjoints de membres de l'ordre, "se charger de représentation en justice et servir d'intermédiaire en toute occasion et, notamment, pour la location, la vente d'immeubles, de fonds de commerce ou en matière d'assurance" (art. 1 1-p du code des devoirs professionnels, en application de l'article 22 de l'ordonnance du 19 septembre 1945).

De plus, il est certain que les règles imposées aux membres de l'ordre et la nature même de leur profession entraînent toute une série d'obligations :
- L'obligation des membres de l'ordre au secret professionnel (art. 378 du code pénal) exige la discrétion absolue du personnel ;
- L'indépendance des professionnels, la qualité de leurs travaux ne seront une réalité que dans la mesure où le personnel aura pris conscience de la dimension de la profession et de la responsabilité qui s'attache à tous les travaux issus du cabinet ;
- La dignité et la moralité exigées des membres de l'ordre, les sanctions disciplinaires auxquelles ils sont soumis constituent également des aspects auxquels les collaborateurs doivent être sensibles ;
- L'obligation faite aux membres de l'ordre de perfectionner sans cesse leur culture et d'assurer la formation des experts-comptables stagiaires crée un climat particulièrement favorable à la formation et la promotion du personnel salarié, promotion d'autant plus nécessaire que l'évolution prévisible de la profession ne pourra se faire sans l'évolution parallèle des assistants des professionnels et autres personnels.

Enfin, il est rappelé que l’organisation de la profession repose sur le souci fondamental des pouvoirs publics d’assurer la protection des intérêts publics. Il a été maintes fois rappelé aux membres de l’ordre que le monopole résultant de leur inscription au tableau n’a pas été conçu à leur profit, mais au service de leurs clients et de la qualité de l’information économique. Les membres de l’ordre et leurs collaborateurs en sont pleinement conscients.



I - DISPOSITIONS GENERALES

1.0. Objet
(Ajouté par avenant n° 21 du 2.12.97)

Le présent texte constitue une convention collective nationale de travail, conclue en application des articles L. 131-1 et suivants, principalement des articles L. 133-1 et suivants du code du travail. Il a pour objet de déterminer, dans les cabinets entrant dans le champ professionnel défini à l'article 1.1, l'ensemble des conditions de travail, de rémunération, d'emploi ainsi que les garanties sociales des personnels appartenant à toutes les catégories, permanents ou temporaires, travaillant à temps complet ou à temps partiel.

1.1. Champ d'application professionnel et territorial
(Modifié par avenants n° 2 du 8.12.76 et n° 20 du 10.6.97)

Entrent dans le champ de la présente convention les employeurs, implantés sur le territoire national, y compris les départements d'outre-mer, experts-comptables, personnes physiques et personnes morales inscrites à l'Ordre en vertu de l'ordonnance du 19 septembre 1945 et des textes subséquents, dont l'activité relève du code NAF 741 C, ainsi que les employeurs commissaires aux comptes, personnes physiques ou morales, inscrits à la Compagnie en vertu de la loi du 24 juillet 1966 et des textes subséquents. Ne peuvent être visés les centres de gestion agréés et les associations agréées.

1.2. Durée et date d'effet

La présente convention a été signée à Paris, le 9 décembre 1974.
Elle entre en vigueur le 1er janvier 1975 et est conclue pour une durée d'un an, renouvelable chaque année par tacite reconduction.

1.3. Dénonciation et révision

Elle pourra être dénoncée par l'une des parties trois mois au moins avant l'échéance.
Dans le même délai, sa révision pourra être demandée par l'une des organisations syndicales signataires.
La demande de révision sera adressée par pli recommandé avec accusé de réception à chacune des organisations signataires et accompagnée d'un projet de modification.
Les pourparlers commenceront un mois au plus tard après la demande de révision, à l'initiative de la partie demanderesse.
La présente convention restera en vigueur jusqu'à la mise en application de celle qui lui sera substituée après accord des parties, dans les limites de temps prévues par la loi du 13 juillet 1971.

II - RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

(Modifié par avenants n° 1 du 25.11.75 et n° 2 du 8.12.76, remplacé par avenant n° 23 du 13.1.99, étendu par arrêté du 18.2.99, JO du 23.2.99)

2.1. Règles de fonctionnement de la négociation de la convention collective nationale

2.1.1. Rémunération des salariés participant aux réunions des commissions paritaires

Les salariés des cabinets appelés par une organisation syndicale à siéger dans l'une des commissions de conciliation ou d'interprétation prévues aux articles 10.1 et 10.2 ci-après se verront maintenir, pour la durée de leur absence du cabinet, leur rémunération par leur employeur.

Il en sera de même des salariés désignés par leur organisation syndicale pour participer aux travaux de la commission mixte paritaire de négociation de la convention collective. En outre, afin de préparer les négociations, ces salariés bénéficient du droit de s'absenter une demi-journée à l'occasion de



chaque réunion de la commission mixte paritaire de négociation de la convention collective nationale. La rémunération des intéressés sera maintenue.
Toutefois, le nombre de ces salariés de cabinets dont la rémunération est maintenue n'excédera pas deux par organisation syndicale.

Les salariés participant à la commission mixte et dont la rémunération sera maintenue doivent avoir deux années de présence dans la profession et un an au moins dans le cabinet.

Les membres des commissions précitées sont tenus d'informer leur employeur de leurs absences pour assister aux réunions dans un délai compatible avec la bonne exécution de leur travail.

2.1.2. Remboursement des frais de déplacements

Les représentants des syndicats visés à l'article 2.1.1 se voient rembourser :

- leurs frais de transport sur la base du tarif :
  - SNCF (2e classe), augmenté, éventuellement, du prix de la couchette,
  - kilométrique voiture en fonction du barème prévue à l'article 5.2.3,
  - avion classe économique, lorsque la distance à parcourir en train suppose un trajet de plus de quatre heures,
- leurs frais de nourriture à raison de 4 fois le minimum garanti par repas pris hors de chez eux et, en cas de nécessité d'hébergement, de 16 fois le minimum garanti pour l'ensemble de la nourriture et de l'hébergement, ceci par commission paritaire. Lorsque les réunions, tant de la commission mixte que des commissions techniques, se tiennent à Paris, les remboursements forfaitaires sont majorés de 50 %.

2.1.3. Assurance accident

Les membres salariés des cabinets participant aux réunions des commissions définies à l'article 2.1.1 ci-dessus seront assurés, à la diligence des syndicats d'employeurs, pour les accidents dont ils pourraient être victimes à l'occasion des déplacements justifiés par ces réunions.

2.2. <u>Règles de fonctionnement de la négociation au sein du cabinet</u>

Afin de permettre, en application de l'article L. 132-22 du code du travail, l'équilibre contractuel et un comportement de bonne foi dans les négociations de tout accord d'entreprise, d'une part doivent être programmées au moins deux réunions à intervalle d'au moins une semaine entre elles, d'autre part la direction doit fournir les textes légaux, réglementaires et conventionnels ainsi que les informations sur la situation du cabinet en ce qui concerne la structure et le niveau des rémunérations, la durée effective et l'organisation des temps de travail, tout ceci par catégories objectives de personnel par référence aux 5 niveaux de qualification mais aussi entre hommes et femmes ainsi que toute informations utiles eu égard à l'objet des négociations.

Dans tous les cas, la direction ne peut arrêter de décisions unilatérales concernant les salaires et les temps de travail pendant tout le temps des négociations et quels que soient les acteurs de celles-ci. En cas d'impossibilité de conclure quelle qu'en soit la raison, il sera établi un procès-verbal de désaccord précisant les propositions des deux parties en leur dernier état.

L'accord d'entreprise ou, dans les cas limitativement définis ci-dessus, la décision unilatérale de la direction est un acte écrit qui fait l'objet d'un affichage sur le tableau de la direction ainsi que d'un dépôt à la direction départementale du Travail et de l'Emploi et au greffe du conseil des prud'hommes.

<u>2.3. Liberté syndicale</u>

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit, pour tous les salariés, d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel fonctionnant dans les conditions définies par les articles L. 410 à L. 413 du code du travail. De la même manière, en application de l'article L. 412-2 du code du travail, un travailleur ne peut être congédié, muté, sanctionné ou non embauché du fait de son activité syndicale.



2.4. Institutions représentatives du personnel

Les dispositions relatives au nombre de délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise, au financement des œuvres sociales gérées par ces comités, à l'électorat et à l'éligibilité, ainsi qu'aux conditions d'exercice du mandat de ces différentes fonctions, sont réglées par les lois et décrets en vigueur.

III - AVANTAGES ACQUIS

Conformément à la législation en vigueur, la présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages acquis.

La prime d'ancienneté est réputée comprise dans les rémunérations accordées (fixes ou proportionnelles) au jour d'entrée en vigueur de la présente convention. Les employeurs devront la distraire des rémunérations fixées pour la faire apparaître distinctement sur le bulletin de paye. Cependant, cette opération ne doit pas avoir pour conséquence de ramener le salaire proprement dit à une somme inférieure au salaire plancher de la catégorie à laquelle appartient le salarié. Dans ce dernier cas, la prime d'ancienneté s'ajouterait audit salaire plancher, même si le total qui en résulterait était supérieur au salaire pratiqué.

Les primes et gratifications à caractère exceptionnel et non répétitives, figurant comme telles sur le bulletin de paye, versées antérieurement à la signature de la présente convention, ne seront pas considérées comme des avantages acquis au sens du premier alinéa ci-dessus.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certains cabinets.

En cas de dénonciation de la présente convention les situations et avantages acquis par les employés et cadres en fonction à la date de cessation d'effet de la convention seront maintenus.

IV - CLASSIFICATION

(Remplacé par avenant n° 8 du 13.12.84, modifié par avenants n° 14 du 22.1.91 et 22 du 22.9.98, étendu par arrêté du 29.3.99, JO du 9.4.99)

4.0. Economie générale

(Remplacé par avenant n° 14 du 22.1.91)

L'exercice réglementé, qui est la caractéristique fondamentale de la profession, se traduit dans le système de classification à travers l'existence de deux grilles :
- la grille générale des emplois ;
- la grille des membres de l'Ordre et de la Compagnie.

4.1. La grille générale des emplois (Annexe A)

(Remplacé par avenant n° 14 du 22.1.91)

Elle correspond à la classification des emplois et non des individus à qui ils sont confiés.
La grille générale des emplois comprend 5 niveaux d'interventions, définis qualitativement :
- N.5 : Exécution.
- N.4 : Exécution avec délégation.
- N.3 : Conception assistée.
- N.2 : Conception et animation.
- N.1 : Direction.

A l'intérieur de chaque niveau, les emplois sont caractérisés par trois critères :
- Définition qualitative des tâches en fonction de leur complexité technique, de l'étendue de la délégation, de l'ampleur de la responsabilité et du degré d'autorité hiérarchique ;
- Niveau de formation requis : il s'agit de la formation de base nécessaire à l'exécution correcte des



tâches ;
- Expérience professionnelle : il s'agit de la maturité professionnelle pour la maîtrise des fonctions. Ce critère traduit l'acquisition et la maîtrise des techniques professionnelles, la capacité de jugement, l'aptitude à gérer des situations nouvelles.

L'expérience professionnelle résulte normalement d'un temps de pratique minimal qui est fonction du diplôme détenu et des formations professionnelles suivies par le salarié.

Chaque emploi de la grille générale défini en fonction de ces trois critères est identifié par un poste de référence auquel est affecté un coefficient.

Le classement des emplois tient compte également d'un certain nombre de caractères spécifiques relevant d'une grille d'adaptation.

En fonction de ce système, le coefficient représentatif d'un emploi spécifique s'obtient en ajoutant au coefficient du poste de référence auquel il correspond les éventuelles majorations prévues par la grille d'adaptation.

Ce cumul ne peut conduire à affecter à un emploi un coefficient relevant d'un niveau d'intervention plus élevé que celui auquel correspond le poste de référence considéré.

Si tel était le cas, la majoration de points résultant de l'application de la grille d'adaptation se trouverait plafonnée pour rester dans la limite des coefficients correspondant au niveau du poste de référence.

4.2. Grille des membres de l'Ordre des experts-comptables et de la Compagnie des commissaires aux comptes (annexe B)

(Remplacé par avenant n° 22 du 22.9.98, étendu par arrêté du 29.3.99, JO du 9.4.99)

4.2.1. Les membres de l'Ordre et de la Compagnie

Quelle que soit sa fonction dans un cabinet, travailleur indépendant, mandataire social ou associé d'une personne reconnue par l'Ordre ou la Compagnie, personne physique ou personne morale, titulaire d'un contrat de travail conclu avec un autre membre de l'Ordre ou de la Compagnie, le membre de l'Ordre ou de la Compagnie exerce sa profession dans le respect de l'ordonnance du 19 septembre 1945, de la loi du 24 juillet 1966 et des textes subséquents les ayant complétés ou modifiés.

L'état de subordination dans lequel il se trouve sur le plan des conditions de travail, et qui caractérise l'existence d'un contrat de travail nonobstant toute qualification contraire, ne saurait, pour autant, l'assimiler à un autre collaborateur du cabinet ; notamment, il engage sa responsabilité personnelle dans les actes professionnels en les signant.

Bien qu'administrativement et économiquement en état de dépendance, les relations du professionnel lié à un autre membre de l'Ordre ou de la Compagnie par un contrat de travail ne sauraient donc être identiques à celles d'un collaborateur, quelle que soit la nature des tâches qui lui sont confiées, en raison des règles déontologiques et professionnelles qui caractérisent un état d'indépendance dans son activité proprement dite et placent les relations disciplinaires sous l'autorité de l'Ordre ou de la Compagnie parallèlement au pouvoir de l'employeur.

La réglementation professionnelle a pour conséquence que certains travaux ne peuvent être effectués que par un membre de l'Ordre ou de la Compagnie et que la structure des effectifs est conditionnée par le nombre d'experts-comptables inscrits du cabinet. La radiation de la liste ou la suspension de l'inscription, pour motif disciplinaire, met fin de plein droit au contrat de travail dont la qualification de membre de l'Ordre ou de la Compagnie est un élément substantiel absolu.

4.2.2. Stagiaires experts-comptables et/ou commissaires aux comptes

Les collaborateurs inscrits en qualité de stagiaires sont classés dans la grille générale des emplois faisant l'objet de l'article 4.1 de la présente convention.



Compte tenu du niveau de formation initiale du stagiaire, le temps de pratique minimal nécessaire pour l'accès au niveau correspondant au coefficient 220 de la grille générale des emplois ne saurait dépasser 12 mois d'activité professionnelle, dès lors que, par ailleurs, le stagiaire satisfait aux obligations de formation et de pratique liées à sa qualification.

La qualité de stagiaire fait l'objet d'une clause du contrat écrit de travail qui pose en principe que les conditions de travail doivent être compatibles avec les exigences, notamment pédagogiques, du stage. Chaque cabinet définit les règles permettant de concilier les exigences de la fonction au sein du cabinet avec les temps nécessaires à la participation aux sessions de formation auxquelles sont tenus les stagiaires dans le cadre de leur plan de formation. Le cabinet met à la disposition du stagiaire la documentation nécessaire à cet effet.

Le maître de stage doit consacrer personnellement le temps suffisant à assumer son rôle de tuteur et doit veiller à ce que les travaux confiés au stagiaire contribuent à l'enrichissement de ses connaissances et à l'acquisition du comportement lui permettant d'intégrer la profession. Le maître de stage doit effectuer avec son stagiaire, chaque année, une évaluation de son activité et de son évolution. D'une manière plus générale, les rapports entre stagiaire et maître de stage sont organisés dans le respect absolu du règlement du stage professionnel annexé au décret n° 81-536 du 12 mai 1981, tout spécialement de ses articles 42 à 52, annexés pour information et du règlement de stage de commissaire aux comptes, tout spécialement les articles 3 et 4 du décret n° 69-810 du 12 août 1969 et l'article 5 de l'arrêté du 4 février 1993, annexés pour information.

Le coût des sessions de formation réglementairement prévues est à la charge de l'employeur dans le cadre de ses obligations annuelles de financement d'actions de formation continue.

Après l'obtention du diplôme d'expertise comptable ou du certificat d'aptitude aux fonctions de commissaire aux comptes, l'ancien stagiaire est prioritaire pour exercer toute fonction technique correspondant au coefficient 330 au sein du cabinet dans lequel il a achevé son stage.

4.2.3. Accès à la profession en cours de contrat de travail

L'inscription au tableau de l'Ordre des experts-comptables et/ou sur la liste des commissaires aux comptes constitue une novation dans les relations contractuelles. Le collaborateur informe l'employeur de son inscription. Le maintien dans le cabinet nécessite, de ce fait, un nouveau contrat écrit, en l'occurrence d'expert-comptable et/ou de commissaire aux comptes, inscrit. Pour l'ensemble des droits légaux et des avantages conventionnels, l'ancienneté se décompte à partir de la date d'entrée au cabinet en qualité de collaborateur.

4.2.4. Transfert de grille
(Supprimé par avenant n° 22 du 22.9.98, étendu par arrêté du 29.3.99, JO du 9.4.99)

4.3. Personnel informatique
(Supprimé par avenant n° 14 du 22.1.91)

4.4. Experts-comptables
(Supprimé par avenant n° 14 du 22.1.91)

4.5. Stagiaires
(Supprimé par avenant n° 14 du 22.1.91)

4.6. Révision

Une négociation a lieu tous les 5 ans en vue de la révision éventuelle du titre IV et de l'annexe relatifs aux classifications. Cette négociation intervient au plus tard le dernier trimestre de la période quinquennale ouverte, pour la première fois, le 1er janvier 1985. L'accord collectif en résultant éventuellement, conclu sous forme d'avenant à la présente convention collective, prend effet le 1er janvier suivant, soit pour la première fois le 1er janvier 1990.



V - REMUNERATION

(Modifié par avenant n° 8 du 13.12.84, remplacé par avenant n°23 du 13.1.99, étendu par arrêté du 18.2.99, JO du 23.2.99)

5.1. Composantes de la rémunération

5.1.1. Rémunération annuelle minimale

5.1.1.1. Rémunération des salariés visés par l'annexe A

Leur rémunération annuelle minimale est calculée en fonction de leur coefficient tel qu'il est défini par l'annexe A et de la valeur des points fixée lors de la négociation prévue à l'article L. 132-12 du code du travail. Il existe deux valeurs de points : l'une de base, l'autre hiérarchique. La valeur de base s'applique aux 125 premiers points du coefficient ; la valeur hiérarchique s'applique à la différence entre le coefficient considéré et 125. Le salaire minimum est égal à la somme des deux produits ainsi obtenus.

Le salaire minimum annuel correspond à une durée hebdomadaire de 35 heures de travail effectif ou à une durée moyenne de 35 heures de travail effectif sur l'année dans le cadre de la modulation telle que conçue au titre VIII de la présente convention.

Ce salaire minimum annuel doit être majoré de la prime d'ancienneté telle que définie ci-après. La comparaison des salaires réels avec les minima annuels s'opère sur une base de 35 heures de travail effectif par semaine, pour 12 mois de travail comprenant la période légale de congés payés.

La position cadre résulte de la définition de fonction exercée à l'exclusion de tout autre critère, notamment de la rémunération réelle.

Les dispositions ci-dessus ne peuvent conduire à une rémunération inférieure au SMIC. Cette règle ne concerne ni les salariés âgés de moins de 18 ans, ni les salariés titulaires d'un contrat de formation en alternance ou d'apprentissage.

5.1.1.2. Rémunération minimale des membres de l'Ordre et/ou de la Compagnie (Annexe B)

Leur rémunération annuelle minimale est calculée en fonction d'un indice défini par l'annexe B et de la valeur fixée lors de la négociation prévue à l'article L.132-12 du code du travail.

5.1.1.3. Périodicité des négociations

Les rémunérations minimales prévues aux articles 5.1.1.1 et 5.1.1.2 seront négociées une fois par an, la date de réunion de la commission paritaire étant fixée avant la fin d'une année civile pour un accord couvrant l'année suivante. Les dates d'effet des augmentations des valeurs de point et indice sont, en principe, le 1er avril et le 1er octobre.

La négociation annuelle des rémunérations minimales est l'occasion de la production pour la partie patronale, d'un rapport sur l'évolution économique et la situation de l'emploi dans la profession, lequel contient l'ensemble des informations prévues au second alinéa de l'article L. 132-12 du code du travail. Ce rapport est adressé au plus tard une semaine avant la date de la réunion à l'ensemble des organisations syndicales de salariés ; il fait l'objet d'un examen par les parties avant que ne débutent les discussions sur les salaires.

5.1.2. Prime d'ancienneté
(Précédemment article 5.2)

Les salariés bénéficient d'une prime annuelle d'ancienneté égale à :
- 3 fois la valeur du point de base après 3 ans,
- 6 fois la valeur du point de base après 6 ans,
- 9 fois la valeur du point de base après 9 ans,
- 12 fois la valeur du point de base après 12 ans,
- 15 fois la valeur du point de base après 15 ans.



Cette prime est payée par fractions mensuelles.

La prime d'ancienneté constitue pour le personnel à temps plein un forfait indépendant du nombre d'heures.

La suspension du contrat de travail pendant laquelle la rémunération est maintenue n'entraîne aucune réduction de la prime d'ancienneté ; il en est de même lorsque l'absence non rémunérée n'excède pas 6 jours ouvrables, pris en une ou plusieurs fois au cours d'un mois civil.

En cas de maladie et dès l'instant où le salarié absent bénéficie du régime de prévoyance, la prime d'ancienneté est incluse dans le salaire servant de base au calcul des indemnités journalières. Elle n'a donc pas à être versée à cette occasion.

Pour le personnel bénéficiant d'un contrat de travail à temps partiel, le montant de la prime d'ancienneté est proportionnel à la durée prévue au contrat de travail, rapportée à la durée temps plein. Lorsque la durée contractuelle du travail est augmentée, notamment en application de l'article 8.4.5., la prime d'ancienneté est proratisée automatiquement sur le nouvel horaire. Lorsque le contrat est à temps partiel annualisé, le complément de prime d'ancienneté résultant de l'application de cette règle est versé au plus tard en fin d'année civile ou de toute autre période de 12 mois prévue par le contrat de travail.

5.2. Salaires effectifs

5.2.1. Salaire annuel

Le salaire effectif annuel résulte du contrat individuel de travail. Pour le personnel à temps plein Annexe A, il est fixé sur la base de la durée hebdomadaire moyenne appliquée dans le cabinet. Lorsque, malgré la fixation à 35 heures de la durée conventionnelle, l'horaire du cabinet est maintenu au-delà de 35 heures, le salaire brut contractuel doit être majoré pour tenir compte de l'incidence de la majoration conventionnelle de 10 % prévue à l'article 8.2.3.2 pour les heures effectuées entre 36 et 39.

Il peut être fixé pour une durée supérieure, à condition que cette durée et le salaire forfaitaire correspondant résultent du contrat individuel écrit de travail ou d'un avenant à celui-ci. La durée contractuelle ne peut être supérieure à celle correspondant à l'utilisation de la totalité du contingent.
Le salaire ainsi forfaité pour un horaire déterminé ne peut être inférieur au salaire minimum correspondant à la qualification du salarié en tenant compte de la rémunération majorée, en application de l'article L. 212-5 du code du travail et des dispositions de la présente convention, de toutes les heures susceptibles d'être effectuées au-delà de 35 heures dans la limite de la durée contractuelle de travail. Le salaire minimum à prendre en considération est celui correspondant à la grille des salaires en vigueur dans le cabinet, notamment en application de l'accord conclu dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue à l'article L. 132-27 du code du travail sans qu'il puisse être inférieur à celui fixé en application des articles 5.1.1 et 5.1.2 ci-dessus.

5.2.2. Lissage des salaires

En application de l'article L. 212-8-5 du code du travail, les salaires versés chaque mois sont fixés, en cas de modulation au sens de l'article 8.2.2, en fonction de l'horaire hebdomadaire moyen annuel et non en fonction du nombre d'heures effectivement travaillées au cours du mois.

Les majorations légales au sens de l'article L. 212-5 ou conventionnelles au sens de l'article 8.2.2.5 relatives aux heures effectuées au-delà de l'horaire prévu, pour une semaine donnée, par le calendrier prévisionnel sont versées à l'occasion de chaque paie.

Le salaire lissé est réduit en stricte proportion des durées d'absence ou de suspension du contrat par rapport à l'horaire effectif de travail de la période considérée. Il est toutefois maintenu dans les cas prévus par la loi, la présente convention, les accords d'entreprise et les usages internes au cabinet.

Une régularisation annuelle est effectuée, pour le personnel n'ayant pas été présent pendant toute la

période annuelle de modulation ou n'ayant pas accompli, durant cette période, un horaire moyen de 35 heures de travail effectif. Cette régularisation intervient, suivant le cas, soit avec la paie du dernier mois de travail, soit à l'échéance de la période de modulation. Cette régularisation porte sur la différence entre les sommes effectivement dues et celles qui ont été réellement versées.

Lorsque, pour quelque motif que ce soit, un salarié a accompli une durée de travail effectif supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, l'employeur doit verser, avec la paie du 12e mois de la période couverte par le calendrier ou à la date d'effet de la rupture du contrat de travail si celle-ci intervient avant cette échéance, le complément éventuel de rémunération correspondant à la différence entre les heures réellement effectuées et celles qui ont été rémunérées, y compris les sommes dues en application de l'article 8.2.2.5 a) sauf Si elles ont été transformées en repos compensateur.

Si en cas de rupture du contrat, les sommes versées au salarié sont supérieures à celles correspondant au temps de travail :
- En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, l'excédent versé à la date de rupture définitive du contrat de travail reste acquis au salarié.
- Dans les autres cas, une compensation sera faite, avec la dernière paie, entre les sommes dues par l'employeur, à quelque titre que ce soit, et cet excédent.

5.2.3. Frais professionnels

Les salariés qui effectuent des déplacements pour le compte du cabinet sont remboursés de leurs frais. Ce remboursement se fait selon les pratiques du cabinet.

Lorsque le salarié utilise, pour les besoins du service, un véhicule automobile lui appartenant, les frais occasionnés sont remboursés sur la base des indemnités kilométriques admises par l'administration fiscale. Ces indemnités sont évaluées en fonction de la puissance fiscale du véhicule limitée à 7 chevaux. A défaut de couverture du risque affaires par le cabinet, la majoration à ce titre est remboursée en sus sur pièce justificative.

5.3. Égalité professionnelle

Conformément aux dispositions légales, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, aucune discrimination ne peut être faite entre les hommes et les femmes.

VI - CONTRAT DE TRAVAIL

6.0. Engagement

(Remplacé par avenant n° 14 du 22.1.91)

Tout engagement fait l'objet d'un accord écrit en double exemplaire précisant notamment :
La date d'entrée, la durée de la période d'essai, la fonction et la classification durant cette période (poste de référence et éventuellement, incidence de la grille d'adaptation), l'obligation de se soumettre à la visite médicale d'embauche telle qu'elle est prévue par la loi du 11 octobre 1946 et le décret du 13 juin 1969, le montant du salaire correspondant à l'horaire de 39 heures par semaine, ou, si tel est le cas, à un horaire supérieur, les sigles des caisses de retraite et de prévoyance et les taux des quotes-parts salariales, ainsi que, s'il y a lieu, les divers accessoires du salaire.

Le contrat précise, en tant que de besoin, les caractéristiques de l'emploi relevant de la grille d'adaptation (Annexe A - grille générale des emplois) et notamment l'exigence de mobilité que requiert ou pourrait requérir l'emploi.

Un exemplaire de cet accord écrit sera remis au salarié.



6.0.1. Personnel temporaire

Du personnel temporaire peut être engagé à titre temporaire en remplacement de salariés indisponibles ou pour effectuer un travail déterminé. Le caractère temporaire du contrat de travail figurera sur la lettre d'engagement ainsi que la cause qui le justifie.

6.1. Période d'essai

(Remplacé par avenant n° 8 du 13.12.84, modifié par avenants n° 18 du 25.9.96, n° 22 du 22.9.98 et n° 31 du 14.11.08, étendu par arrêté du 23.10.09, publié au JO du 30.10.09)

Pour les collaborateurs (trices) dont le coefficient hiérarchique est inférieur à 330, la période d'essai est de 2 mois. Cette durée est portée à 3 mois pour les cadres. Elle est portée à 4 mois pour les experts-comptables inscrits à l'ordre et commissaires aux comptes inscrits à la compagnie.

Les parties peuvent convenir, d'un commun accord, de renouveler cette période d'essai une fois et pour une durée au plus égale.

Le renouvellement de la période d'essai doit être prévu dans le contrat individuel de travail.

La rupture de la période d'essai est soumise aux délais de prévenance prévus par la loi. Toutefois, le salarié qui trouve un nouvel emploi pendant la période initiale ou pendant la période de renouvellement peut quitter son emploi immédiatement sans avoir à respecter de délai de prévenance.

Le délai de prévenance commence à courir à compter de la notification de la décision de mettre fin à la période d'essai.

A la fin de la période d'essai, chaque salarié reçoit une notification de la fonction définitive qui lui est confiée, ainsi que du coefficient hiérarchique correspondant.

Toute modification ultérieure dans la classification professionnelle du salarié fera également l'objet d'une notification semblable au contrat de travail.

6.2. Rupture

6.2.0. Délai-congé

(Modifié par avenant n° 18 du 25.9.96)

La durée du délai-congé réciproque, sauf cas de faute grave caractérisée ou de force majeure, est dès l'issue de la période d'essai, d'un mois pour les employés et 3 mois pour les cadres.

En cas de licenciement d'un salarié comptant une ancienneté d'au moins deux ans, la durée du préavis est de deux mois au moins, en application de la loi du 13 juillet 1973.

6.2.1. Indemnité de licenciement

(Modifié par avenant n° 2 du 8.12.76 et complété par avenant n° 5 du 21.2.80)
(Modifié par avenant n° 31 du 14.11.08, étendu par arrêté du 23.10.09, publié au JO du 30.10.09)

L'indemnité de licenciement est celle fixée par la loi, à savoir à la date de signature du présent avenant, 2 / 10 de mois par année d'ancienneté avec une majoration de 2 / 15 de mois par année au-delà de 10 ans.



6.2.2. Absence pour recherche d'emploi

(Modifié par avenant n° 18 du 25.9.96)

Pendant la période de délai-congé réciproque, et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, les salariés seront autorisés à s'absenter 2 heures par journée complète d'ouverture du cabinet pour rechercher ce nouvel emploi.

Les 2 heures pourront être prises un jour à la convenance de l'employeur, et le jour suivant à la convenance du salarié, ou suivant d'autres modalités d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

En cas de licenciement d'un salarié sans condition d'ancienneté ou en cas de démission d'un salarié comptant 5 ans d'ancienneté dans le cabinet, ces heures n'entraînent aucune diminution du salaire mensuel.

6.2.3. Licenciement collectif

En cas de licenciement collectif, lors du licenciement il sera tenu compte :
1° Des qualités professionnelles ;
2° De l'ancienneté de service dans l'entreprise ;
3° Des charges de famille.

A égalité d'aptitude professionnelle, seront licenciés les salariés titulaires du contrat de travail le moins ancien en date, l'ancienneté étant majorée d'un an pour chaque enfant à charge au sens de la législation sur les allocations familiales.

6.2.4. Retraite

(Modifié par avenant n° 11 du 15.11.88)

L'âge normal de cessation d'activité pour cause de retraite est celui auquel le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du chapitre 1er du titre V du livre III du code de la sécurité sociale et auquel il remplit les conditions d'ouverture du droit à cette pension.

6.2.4.1. En cas de départ volontaire à l'âge de la retraite, le salarié perçoit une indemnité de fin de carrière dont le montant est égal à :

- un 1/2 mois du dernier salaire mensuel à partir de 5 ans d'ancienneté dans le cabinet ;
- au-delà, cette indemnité est majorée de 1/10 de mois par année complète de présence. Le départ effectif est lié au respect d'un délai de prévenance de 2 mois, réduit à 1 mois si l'assistant compte une ancienneté inférieure à 2 ans.

6.2.4.2. La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur est possible à partir de 60 ans et avant l'âge de 65 ans, si les autres conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale sont remplies, en considération des dispositions qui suivent, dans le cadre de l'article 16 de la loi n°2003-775 du 21 août 2003.

6.2.4.2.1. Cette mise à la retraite doit s'accompagner de l'une des cinq dispositions suivantes à raison d'une embauche ou d'un contrat maintenu pour une mise à la retraite en cas de :

Conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage ;

Conclusion par l'employeur d'un contrat de qualification ou de professionnalisation ;

Embauche compensatrice à durée indéterminée déjà réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet ;

Évitement d'un licenciement pour motif économique ;

Conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein.



Le contrat d'apprentissage, le contrat de qualification ou de professionnalisation ou les embauches à durée indéterminée, visés ci-dessus doivent être conclus dans un délai d'un an avant ou après la date de notification de la mise à la retraite. Il doit comporter la mention du nom du salarié mis à la retraite. Le même délai d'un an s'applique au cas du licenciement pour motif économique évité.

L'employeur doit justifier de la conclusion du contrat d'apprentissage, du contrat de qualification ou de professionnalisation ou du contrat à durée indéterminée ou du licenciement évité en communiquant au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel s'ils existent ou à défaut, sur demande écrite de sa part, au salarié mis à la retraite, le nom du titulaire du contrat conclu ou maintenu.

6.2.4.2.2. *(Modifié par avenant n° 31 du 14.11.08, étendu par arrêté du 23.10.09, publié au JO du 30.10.09)*

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, avant l'âge de 65 ans, dans les conditions prévues au 6. 2. 4. 2. 1 ouvre droit pour le salarié à l'indemnité de mise à la retraite prévue par la loi, à savoir à la date de signature du présent avenant, 2 / 10 de mois par année d'ancienneté avec une majoration de 2 / 15 de mois par année au-delà de 10 ans.

Le délai de prévenance est fixé à 3 mois à compter de la date d'envoi ou de remise de la lettre confirmant la décision de mise à la retraite.

6.3 Obligation de loyauté et respect de la clientèle

(Ajout par avenant n°27 du 23.10.03, étendu par arrêté du 8.12.04, JO du 26.12.04)

Les signataires entendent rappeler leur souci de promouvoir la stabilité de l'emploi et de l'activité au sein du cabinet en cas de départ du salarié.

En cas de rupture des relations contractuelles, l'employeur et le salarié doivent examiner les conséquences de cette rupture sur le suivi de la clientèle.

Les syndicats signataires rappellent à cet effet l'obligation réciproque de loyauté et de respect de la clientèle du Cabinet pendant l'exécution du contrat de travail mais aussi après sa rupture.

VII - CONGES PAYES - MALADIES - ACCIDENT DU TRAVAIL - MATERNITE

7 .0. Congés annuels

(Remplacé par avenant n° 6 du 17.6.82, modifié par avenant n° 9 du 5.2.86)

Conformément aux dispositions de l'article L. 223-2 du code du travail, la durée du congé est, pour 12 mois de travail effectif, de 30 jours ouvrables à raison de 2,5 ouvrables par mois de travail effectif ; la période de référence s'étend du 1er juin au 31 mai. En sus des périodes énumérées à l'article L. 223-4 du code du travail, sont assimilées à un temps de travail effectif au sens de la présente convention collective les absences pour maladies non professionnelles dans la limite d'un mois par année de référence, et les absences pour congés exceptionnels tels qu'ils sont définis par l'article 7.1 ci-après. La période au cours de laquelle le congé principal est pris s'étend du 1er mai au 31 octobre. Le congé principal est constitué de l'ensemble des droits acquis au cours de la période de référence dans la limite de 24 jours ouvrables. Il est pris en une fois, sauf en cas d'accord des deux parties pour le fractionnement d'une partie, au moins de ce qui excède 12 jours ouvrables pris entre deux jours de repos. La partie ainsi fractionnée peut être prise en dehors de la période légale. Les droits supérieurs à 24 jours ouvrables peuvent être fixés par la direction à une date différente du congé principal, et, en principe, au-delà de la période légale du 1er mai au 31 octobre. Les congés ne peuvent être reportés au-delà du 31 janvier de l'année suivante. En cas de fermeture, ils sont obligatoirement attribués pendant cette période. Lorsque le cabinet ne ferme pas, ils sont attribués par roulement. Dans l'un et l'autre cas, les dates de départ pour le congé principal sont fixées au plus tard le 1er mars, en tenant compte dans la mesure du possible des dates des congés scolaires pour les salariés ayant des enfants en âge de scolarité. Le personnel entré postérieurement au 1er juin d'une année peut prétendre utiliser la totalité des congés correspondant à 12 mois de travail effectif, seuls étant



cependant rémunérés les jours correspondant à un droit acquis en application des dispositions du présent article. En cas de départ d'un employé, celui-ci a droit à une indemnité compensatrice calculée, au prorata des mois de présence de l'intéressé. Cette indemnité ne sera pas due si l'employé a moins d'un mois de travail effectif.

7.1. Congés spéciaux de courte durée
(Modifié par avenant n° 5 du 21.2.80)
(Modifié par avenant n° 29 du 11.09.08)

En dehors des congés annuels, les salariés ont droit à des congés de courte durée pour les événements de famille ci-après :

Sans condition d'ancienneté	
Mariage du salarié	4 jours ouvrables
Mariage d'un enfant	1 jour ouvrable
Décès du conjoint ou de la personne avec laquelle le salarié a conclu un pacte civil de solidarité	3 jours ouvrables
Décès d'un ascendant (1) ou d'un descendant (du salarié, de son conjoint ou de la personne avec laquelle le salarié a conclu un pacte civil de solidarité)	3 jours ouvrables
Sous condition d'ancienneté de 3 mois	
Présélection militaire	Dans la limite de 3 jours ouvrables
Décès d'un frère, d'une sœur	1 jour ouvrable

(1) *Par " ascendants ", il convient d'entendre les parents et grands-parents (aïeuls, bisaïeuls …). Délibération de la commission d'interprétation de la convention collective, 26.5.76.*

Ces congés ne pourront être pris qu'au moment des événements qui leur donnent naissance. Toutefois si le jour où survient l'événement donnant lieu au congé est un jour chômé, le jour de congé est reporté au jour suivant ou précédent.

Les jours d'absence ci-dessus n'entraînent pas de réduction de rémunération.

7.2. Incidence de la maladie sur le contrat de travail
(Modifié par avenant n° 18 du 25.9.96)

Les absences résultant de maladie ou d'accidents du travail ne constituent pas une rupture du fait du salarié.

Le salarié absent pour cause de maladie ou d'accident préviendra son employeur puis justifiera de son état de santé dans les 3 jours par l'envoi d'un certificat médical précisant également la durée probable de l'arrêt.

Si l'incapacité est telle qu'elle suspend l'exécution du contrat de travail pendant plus de six mois, l'employeur pourra mettre en œuvre la procédure de licenciement.

Le salarié comptant une ancienneté d'un an dans le cabinet au début de son arrêt de travail bénéficiera alors d'une priorité de réemploi dès qu'un poste de même qualification sera à pourvoir, à condition qu'il fasse connaître à son employeur, par pli recommandé avec accusé de réception, son intention de reprendre son travail dans le mois qui suit la fin de l'arrêt et qu'il réponde favorablement dans les 15 jours à la proposition d'embauche.

Cette priorité d'embauche sera valable pendant un délai de 6 mois à compter de la fin de la période de maladie.

En cas de licenciement avant constatation de son état, la femme enceinte dispose, à partir de la notification de son licenciement, d'un délai de 8 jours pour adresser à son employeur un certificat médical précisant son état par pli recommandé ou contre reçu.



Il ne peut être procédé, dans les formes et délais ci-dessus, à aucun congédiement d'employées en état de grossesse constatée hormis justifié par une faute grave.

7.3. Garantie de ressources en cas de maladie ou d'accident de travail
(Modifié par avenant n° 4 du 19.12.78)

Après un an d'ancienneté dans le cabinet, les salaires sont maintenus aux employés et cadres absents pour maladie, accident du travail ou accident non professionnel dans les conditions ci-après :

- Le droit à indemnisation est subordonné au bénéfice des indemnités journalières du régime général de la sécurité sociale ;
- La durée totale des arrêts de travail, y compris les délais de carence définis à l'alinéa suivant donnant droit aux indemnités, ne pourra excéder 30 jours calendaires par maladie ou accident du travail. Si plusieurs congés de maladie ou d'accident du travail donnant lieu à indemnisation au titre du présent article interviennent au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation ne pourra excéder 30 jours calendaires ;
- L'indemnité nette sera calculée pour compléter, à compter du 4e jour calendaire d'absence, les indemnités journalières de la sécurité sociale jusqu'à concurrence du salaire net qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé pendant la même période ;
- Pour le personnel rémunéré proportionnellement, l'indemnité définie à l'alinéa précédent sera calculée sur la base d'un salaire net correspondant à la rémunération nette moyenne des 12 derniers mois de travail précédant le mois de l'arrêt de travail.

7.4. Régime de prévoyance
(Modifié par avenants n° 2 du 8.12.76, n° 4 du 19.12.78 et n° 18 du 25.9.96)

Les cabinets doivent souscrire, auprès d'un organisme habilité, un contrat assurant, pour l'ensemble des salariés comptant une ancienneté minimale d'un an dans le cabinet, des garanties décès, incapacité de travail et invalidité dont la nature et le niveau sont définis ci-après, sous réserve toutefois des cas d'exclusion au bénéfice de l'assurance, tenant à la loi ou aux usages de la profession de l'assurance, et tenant au caractère dangereux ou intentionnel de la cause du dommage.

Le salaire à prendre en compte pour la détermination de l'assiette de l'ensemble des prestations est le salaire brut de l'intéressé, limité à 8 fois le plafond de la sécurité sociale calculé sur la moyenne des 4 derniers trimestres civils précédant l'arrêt de travail.

En cas de décès du salarié, il est versé à ses ayants droit ou aux bénéficiaires désignés par lui un capital égal à 6 mois de salaire majoré d'un mois par enfant à charge.

En cas d'absence entraînant une incapacité de travail d'une durée supérieure à un mois, il sera versé par le régime une indemnité journalière brute dont le montant sera égal à 80 % du salaire brut sous déduction des indemnités journalières versées par le régime général de la sécurité sociale.

Cette indemnité sera versée à compter du 31e jour d'arrêt de travail et pendant toute la durée de versement des prestations d'incapacité temporaire du régime général de sécurité sociale, y compris au-delà de la rupture éventuelle du contrat de travail.

Si un nouvel arrêt de travail intervient moins de 3 mois après la reprise du travail consécutive à une absence continue de plus de 30 jours ayant ouvert droit aux prestations ci-dessus, le bénéfice de ces prestations est acquis à nouveau mais dès le 1er jour d'arrêt de travail ouvrant droit au bénéfice des indemnités journalières du régime général de la sécurité sociale.

En cas d'invalidité de 2e ou 3e catégorie reconnue par le régime général de la sécurité sociale, il est attribué à l'intéressé au titre du contrat visé à l'alinéa 1er du présent article une rente complémentaire brute égale à la différence entre 80 % du salaire brut et les prestations servies par le régime général, à l'exception de celles correspondant aux aides à tierce personne. Cette rente est versée aussi longtemps que n'est pas remise en cause l'invalidité et que sont servies les prestations du régime général et au plus tard jusqu'au 60e anniversaire de l'intéressé. En cas d'invalidité de 1re catégorie ouvrant droit à la rente minorée, l'organisme assureur devra allouer une somme égale à la rente,



minorée d'un quart, allouée en cas d'invalidité de 2e catégorie, sans que le total de la rémunération correspondant à l'activité réduite et de la rente ci-dessus excède le salaire brut ancien de l'intéressé.

En cas d'incapacité permanente résultant d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la rente allouée par l'organisme assureur est égale à la différence entre 80 % du salaire brut et les prestations servies par le régime général lorsque l'infirmité interdit toute activité professionnelle. Dans le cas contraire et à condition que le taux de l'incapacité permanente soit supérieur à 20 %, la somme allouée est égale à la rente ci-dessus, minorée d'un quart, sans que le total de la rémunération correspondant à l'activité réduite excède le salaire brut ancien de l'intéressé.

En cas de changement d'organisme assureur, les titulaires d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente en cours d'exécution ont droit à la continuation de leur revalorisation sur une base au moins identique à celle appliquée par le précédent assureur ainsi qu'à la permanence de la garantie décès tant qu'ils percevront ces prestations.

Le montant de la cotisation totale sera réparti par moitié entre le cabinet et le salarié, la quote-part de ce dernier lui étant retenue mensuellement sur sa paie sous réserve du pourcentage moins élevé résultant d'un accord collectif ou d'un référendum débouchant, au sein d'un cabinet, sur un régime plus favorable globalement.

7.4.1. Avantages

Les avantages résultant de l'article 7.4 ne se cumulent pas avec ceux résultant des régimes déjà institués dans les cabinets avant la mise en place de la convention collective et qui accorderaient des avantages au moins similaires ou équivalents.

7.4.2. Dispositions particulières aux cadres et assimilés
(Remplacé par l'avenant n° 18 du 25.9.96)

Conformément aux exigences de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947, les cabinets doivent verser une cotisation, entièrement à leur charge, égale à 1,50 % du plafond des cotisations du régime général de sécurité sociale, à un organisme habilité, en vertu de l'article 1er de la loi du 31 décembre 1989, à gérer des opérations de prévoyance ; cette cotisation doit être affectée en priorité, mais pas nécessairement exclusivement, à la couverture du risque décès. Les contrats de prévoyance conclus par les cabinets en vue de satisfaire aux exigences de l'article 7.4 doivent impérativement prendre en compte cette exigence. Sont concernées toutes les catégories relevant, dans un cabinet, du régime de retraite des cadres, à savoir les cadres et assimilés relevant des articles 4 et 4 bis, mais aussi éventuellement de l'article 36 de l'annexe I de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

VIII - DUREE - AMENAGEMENT DES TEMPS DE TRAVAIL – CONDITIONS DE TRAVAIL

(Remplacé par avenant n° 6 du 17.6.82, modifié par avenants n° 13 du 22.1.91 et n° du 10.2.97, remplacé par avenant n° 23 du 13.1.99, étendu par arrêté du 18.2.99, JO du 23.2.99, modifié par avenant n°25 du 27.10.00, étendu par arrêté du 2.07.01, JO du 13.07.01)).

8. Durée du travail à 8.0.9.4. Heures complémentaires
(Supprimés par avenant n° 23 du 13.1.99, étendu par arrêté du 18.2.99, JO du 23.2.99)

8.1. Durée conventionnelle

Dans les cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes, leurs bureaux ou leurs sites, la durée hebdomadaire conventionnelle au sens de l'article L. 212-1 du code du travail est fixée à 35 heures de travail effectif à compter du 1er jour du mois qui suivra la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.



8.1.1. Définitions

La durée du travail s'entend du temps de travail effectif s'écoulant entre le début et la fin de journée de travail quel que soit le lieu où il s'exécute, à l'exclusion de l'arrêt consacré au repas.

Les temps de pause ne sont pas du temps de travail effectif lorsqu'il y a interruption du travail et que le salarié peut vaquer librement à des occupations personnelles. Ils font l'objet d'une mention sur l'horaire collectif affiché. Ils peuvent, le cas échéant, être rémunérés voire assimilés à du travail effectif selon la pratique du cabinet.

La durée effective du travail ne peut cependant être appréciée de la même façon selon que le salarié est sédentaire ou itinérant et/ou autonome :

- Est considéré comme **sédentaire** le salarié qui exerce habituellement ses fonctions dans les locaux du cabinet,
- Est considéré comme **itinérant** le salarié qui exerce ses fonctions partiellement ou totalement en dehors du cabinet, c'est-à-dire soit chez le client, soit à domicile, soit dans le cadre d'un travail à distance,
- Est considéré comme **autonome** le salarié qui dispose d'un degré d'initiative induisant des responsabilités effectives au sens de l'article 8.1.2.3. Il est libre du choix des moyens et donc des tâches à entreprendre pour accomplir normalement ses fonctions.

8.1.2. Définition du temps de travail effectif

8.1.2.1. Personnel sédentaire

Est considéré comme du temps de travail effectif au sens de l'article L. 212-4 alinéa 1er du code du travail, le temps pendant lequel le salarié est présent au sein du cabinet, dans le cadre de l'horaire collectif ou sur la base duquel est déterminée la rémunération annuelle, à la disposition permanente de l'employeur et sous ses directives, ainsi que les heures effectuées au-delà de ces limites lorsqu'elles sont commandées par l'employeur ou effectuées avec l'accord au moins implicite de celui-ci, en particulier au regard de la charge de travail confiée.

8.1.2.2. Personnel itinérant non autonome
(Complété par avenant 23 bis du 23.2.99, étendu par arrêté du 25.5.99, JO du 8.6.99, sous réserve des dispositions de l'article L. 212-8-2, al. 1, code du travail)

Pour ce personnel, dont les entrées et les sorties ne correspondent pas toujours à l'horaire collectif affiché et effectuant au moins partiellement son travail en dehors du cabinet, le temps de travail effectif est évalué sur la base d'un temps budgété.

Ce temps budgété, affectable ou non, est déterminé pour chaque dossier client ou chaque mission en fonction :
- de la pratique antérieure,
- de la technicité du dossier concerné,
- du niveau de qualification du salarié,
- de tout autre critère qui apparaîtrait opportun.

Sur la base du temps budgété, la charge annuelle de travail correspondant à la fonction est définie pour que la durée annuelle du travail soit de 1 596 heures pour une durée hebdomadaire moyenne de travail effectif de 35 heures, hors congés annuels légaux, jours fériés chômés et dimanches. Le temps budgété permet une gestion prévisionnelle de la charge de travail. La charge de travail peut être de ce fait répartie entre les différents jours de la semaine et entre les différentes semaines de l'année sur la base des modalités de répartition de l'horaire collectif en vigueur dans le cabinet en application des articles 8.2 ci-après.

8.1.2.3. Personnel autonome (sédentaire ou itinérant)
(Alinéa 3 étendu sous réserve des dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6, code du travail)

Relèvent de cette catégorie :



- Les cadres de niveaux N2 et N1 eu égard aux fonctions d'animation, d'organisation et/ou de supervision, voire de direction qu'ils assument,
- Les titulaires du diplôme d'expertise comptable non inscrits à l'Ordre des experts-comptables et les titulaires du certificat d'aptitude aux fonctions de commissaire aux comptes non inscrits à la Compagnie des commissaires aux comptes,
- Tout autre collaborateur dont le degré d'autonomie, donc de responsabilité est comparable, en particulier dans la relation avec la clientèle ou dans la gestion d'équipe. A titre d'exemple, constituent des indices d'une telle situation :
  - Pour des fonctions à caractère strictement technique, un niveau de formation initiale égal ou supérieur à Bac + 4 et une expérience dans la fonction supérieure à deux ans ;
  - Pour des fonctions de caractère hiérarchique, la capacité à engager des dépenses, sans autorisation préalable de l'employeur, au moins dans une limite contractuellement fixée, et à prendre seul certaines sanctions disciplinaires ;
  - Une rémunération annuelle brute supérieure au salaire minimum conventionnel du premier coefficient du N2.

La rémunération annuelle de ces salariés dépend de leur fonction matérialisée notamment par un volume d'activité annuel et des objectifs négociés correspondant à la durée conventionnelle du travail prévue à l'article 8.1. Ils disposent d'une grande liberté dans la conduite et l'organisation des missions correspondant à cette fonction et à ce volume d'activité et dans la détermination du moment de leur travail.

Dès lors qu'ils sont seuls juges de leurs dépassements individuels de l'horaire en vigueur dans le cabinet, ces dépassements ne constituent du travail effectif que si la direction peut exercer son contrôle sans affecter un élément du contrat de travail. *(Alinéa étendu sous réserve des dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6, code du travail).*

Les parties au contrat de travail déterminent par écrit la procédure d'appréciation du volume d'activité et/ou des objectifs et/ou des missions fonctionnelles et opérationnelles confiées : périodicité des rencontres, documents utiles, mesures applicables le cas échéant en cas de dépassement des objectifs, temps d'encadrement…

En cas de désaccord, le salarié peut saisir les délégués du personnel. Si le désaccord porte sur un problème d'interprétation de la convention collective, la commission paritaire prévue à l'article 10.2 peut être saisie.

8.1.2.4. Experts-comptables salariés inscrits comme membres de l'Ordre et commissaires aux comptes salariés inscrits à la Compagnie

Les experts-comptables et/ou commissaires aux comptes salariés inscrits exercent non une fonction mais une profession libérale caractérisée par l'indépendance technique, dont découlent la responsabilité personnelle dans les actes professionnels et la liberté d'organisation de son temps de travail, dans le respect des règles déontologiques soumises au contrôle de l'Ordre et/ou de la Compagnie.

8.1.2.5. Convention individuelle de forfait en jours
(Ajouté par avenant n° 24 du 12.9.2000 étendu par arrêté du 20.2.2001, JO du 1.3. 2001)

Conformément à l'article L. 212-15-3 du code du travail les cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée, à l'exclusion des cadres dirigeants, peuvent voir leur durée du travail fixée par convention individuelle de forfait établie sur une base annuelle en jours. Ne peuvent être concernés que les cadres visés au 8-1-2-3.

La convention individuelle ne peut prévoir plus de 217 jours travaillés. Ce plafond ne remet pas en cause les jours de repos ou de congés déjà accordés au sein du cabinet. Afin de concrétiser cette réduction de la durée annuelle du travail, l'employeur et le cadre définissent les moyens permettant, par un effort permanent d'organisation, de maîtriser et d'adapter la nouvelle charge de travail et sa répartition dans le temps. La charge de travail confiée ne peut obliger le cadre à excéder une limite de durée quotidienne de travail effectif fixée à 10 heures et une limite de durée hebdomadaire de travail effectif fixée à 48 heures. Le dépassement doit être exceptionnel et justifié par le cadre. Au



plus tard lors de l'appréciation du volume d'activité prévue par l'article 8.1.2.3, l'employeur et le cadre définissent la contrepartie liée à cette surcharge imprévue.

Le cadre établit mensuellement un relevé indiquant pour chaque jour s'il y a eu une journée ou une demi-journée de travail, de repos, ou autres absences à préciser. Ces relevés sont conservés par l'employeur pendant une durée de 3 ans conformément aux dispositions légales.

L'employeur et le cadre définissent en début d'année le calendrier prévisionnel de la prise des jours ou demi-journées de repos sur l'année. A défaut de calendrier prévisionnel, ils déterminent au fur et à mesure la prise de ces repos et prennent les dispositions nécessaires pour que l'absence du cadre ne perturbe pas le fonctionnement du cabinet. En cas de désaccord, chaque partie prend l'initiative de la moitié des jours de repos.

L'employeur prend les dispositions nécessaires pour permettre le respect des articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 du code du travail (un repos minimum de 11 heures entre 2 journées de travail, limitation à 6 jours par semaine et respect de l'obligation d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 consécutives).

Le cadre disposant d'une grande liberté dans la conduite ou l'organisation des missions correspondant à sa fonction et dans la détermination du moment de son travail, le cadre et l'employeur examinent ensemble, afin d'y remédier, les situations dans lesquelles ces dispositions n'ont pu être respectées.

8.1.2.6. Dispositions contractuelles
(Ajouté par avenant n° 24 du 12.9.2000 étendu par arrêté du 20.2.2001, JO du 1.3. 2001)

La mise en œuvre de l'article 8.1.2.5 doit être prévue, par écrit, au contrat de travail ou faire l'objet d'un avenant. A défaut d'avenant les dispositions contractuelles antérieures continuent de s'appliquer dans le respect de la loi.

A l'issue de la discussion annuelle, et si aucun accord n'a été trouvé quant au volume d'activité, le cadre aura la possibilité, sous réserve d'un préavis de 3 mois, de dénoncer l'avenant. Les dispositions contractuelles antérieures à la convention individuelles de forfait en jours retrouvent alors application dans le respect de la loi.

L'avenant au contrat de travail rappelle cette possibilité de dénonciation.

8.1.2.7. - Convention individuelle de forfait en heures sur l'année
(Ajouté par avenant n° 26 du 22/04/2000, étendu par arrêté du 02/01/2004, JO du 13.01.2004, modifié par avenant n°26 bis du 20/02/04, étendu par arrêté du 25/10/04, JO du 9.11.04)

Les cadres techniques classés niveau 3 coefficient 330 et les itinérants non cadres visés à l'article L212-15-3 du code du travail, qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps peuvent voir leur durée de travail fixée par convention individuelle de forfait établie sur une base annuelle en heures qui ne peut excéder, hors congés annuels légaux, jours fériés chômés et dimanches la durée correspondant à l'utilisation, dans les conditions définies par la loi, de la totalité du contingent d'heures supplémentaires tel qu'applicable, actuellement différent selon qu'il y a ou non modulation. Cette convention individuelle fixe le nombre d'heures auquel correspond la rémunération, étant ici rappelé que les heures au-delà de la durée légale sont des heures supplémentaires soumises à majoration.

Le salaire ainsi forfaité pour une durée déterminée ne peut être inférieur au salaire minimum correspondant à la qualification du salarié en tenant compte de la rémunération majorée, en application de l'article L212-5 du code du travail et des dispositions de la présente convention, de toutes les heures susceptibles d'être effectuées au-delà de la durée légale appréciée à l'année dans la limite de la durée contractuelle de travail. Le respect de cette dernière est contrôlé à partir d'un document établi mensuellement sur lequel le salarié déclare sa durée du travail du mois. Il répond à l'exigence de l'article D212-21 du code du travail tel que complété par le décret n°2000-31 du 31 janvier 2000. Ce document est remis à l'employeur qui dispose d'un délai de deux mois pour valider même tacitement le temps de travail effectif.



La durée journalière de travail ne peut dépasser 10 heures de travail effectif. Sur une semaine, la durée hebdomadaire ne peut excéder 48 heures sans pouvoir excéder 44 heures sur une période quelconque de douze semaines consécutives. Sur une année, sauf disposition interne plus favorable, la durée annuelle de travail telle que fixée contractuellement sera répartie de façon à permettre la prise de 10 jours ouvrés supplémentaires de repos sur l'année, hors congés annuels et jours fériés. L'employeur et le salarié définissent en début d'année le calendrier prévisionnel de la prise des jours ou demi-journées de repos correspondants. A défaut de calendrier prévisionnel, ils déterminent au fur et à mesure la prise de ces repos. En cas de désaccord, chaque partie prend l'initiative de la moitié des jours de repos. Le relevé mensuel visé à l'alinéa précédent indique pour chaque jour le nombre d'heures de travail ou précise s'il y a eu repos ou autre absence.

La mise en œuvre de l'article 8.1.2.7 doit être prévue, par écrit, au contrat de travail, ou faire l'objet d'un avenant. A défaut d'avenant, les dispositions contractuelles antérieures continuent de s'appliquer dans le respect de la loi.
Dès que possible et au moins une fois par an, les parties examinent les éventuelles difficultés liées à l'application de cette convention individuelle. Le salarié a la possibilité, lors de cet examen annuel et sous réserve d'un préavis de trois mois, de dénoncer l'avenant.
Les dispositions contractuelles antérieures à la convention individuelle de forfait en heures retrouvent alors application dans le respect de la loi.

8.1.3. Temps de trajet et de déplacement

Les trajets effectués par le salarié afin de se rendre à son lieu de travail (cabinet ou entreprise cliente) ou en revenir ne sont pas du temps de travail effectif. Cependant, lorsque le trajet du domicile chez le client nécessite un temps de trajet important et en tout état de cause supérieur à 2 heures, l'accord collectif du cabinet ou à défaut l'employeur et le collaborateur déterminent la contrepartie de cette sujétion, sous forme de temps de repos, de rémunération, ou tout autre.

S'agissant des temps de déplacements à l'intérieur de la journée de travail, tels que visés à l'article 8.1.1, ils sont du travail effectif pour le personnel sédentaire. Pour le personnel itinérant non autonome, parce qu'il peut gérer ses rendez-vous, il est tenu compte de ces déplacements dans la détermination des temps budgétés.

Pour le personnel autonome, il est tenu compte de ces temps de déplacement pour l'appréciation de son activité.

En cas de désaccord, le salarié peut saisir les délégués du personnel. Si le désaccord porte sur un problème d'interprétation de la convention collective, la commission paritaire prévue à l'article 10.2 peut être saisie.

8.1.4. Temps de formation et de documentation

Le temps passé en formation par le salarié sur instruction de l'employeur dans le cadre du plan de formation du cabinet prévu en application de l'article 9.1 est assimilé à du temps de travail effectif. Lorsque la formation est suivie à l'initiative du salarié et n'est pas directement liée à l'exercice de ses fonctions, les périodes correspondantes sont exclues du temps de travail effectif, sauf assimilation par la pratique du cabinet.

Le temps nécessaire au salarié pour se documenter constitue du temps de travail effectif lorsqu'il correspond aux dispositions du titre IX de la convention collective.

8.1.5. Affichage des horaires et contrôle des temps

8.1.5.1. Personnel sédentaire

Pour que puisse s'effectuer, en conformité avec les articles D. 212-17 à 24 du code du travail, le contrôle des temps de travail effectif, le responsable de cabinet, de bureau ou de site établit un document signé par lui et affiché sur les lieux de travail, précisant la répartition de l'horaire collectif. Ce document est établi après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du



personnel ; il est adressé à l'inspecteur du travail.

8.1.5.2. Personnel itinérant non autonome

Le contrôle de la durée du travail s'effectue à partir de documents établis par le salarié faisant apparaître les temps de travail de chaque journée avec récapitulatif hebdomadaire. Ces documents sont communiqués par le salarié à la direction qui dispose de 2 mois pour valider même tacitement le temps de travail effectif par rapprochement avec les temps budgétés. Ces documents constituent un élément de preuve au sens de l'article L. 212-1-1 et correspondent à l'exigence de l'article D. 212-21 du code du travail.

8.1.5.3. Personnel autonome

Pour ce personnel, le contrôle s'opère dans les conditions de l'article 8.1.2.3.

8.1.5.4. Calendrier prévisionnel

Le calendrier prévisionnel annuel de la modulation est un document écrit. Il est définitivement établi après consultation du comité d'entreprise et du CHSCT, à défaut des délégués du personnel. Il est adressé à l'inspecteur du travail chargé du contrôle de l'établissement. Il est affiché au tableau de la direction. Un exemplaire en est communiqué à chaque membre du personnel.

Les modifications de l'horaire prévu, dans le cadre d'une semaine, en application de l'article 8.2.2.2, sont également affichées et communiquées à l'inspecteur du travail et à chaque membre du personnel.

8.2. Organisation des horaires de travail

8.2.1. Horaire collectif

L'horaire collectif est fixé, dans chaque cabinet ou établissement, pour l'ensemble du personnel ou par catégorie de salariés. Il peut être réparti dans le cadre de chaque semaine civile sur un maximum de 5,5 jours, voire sur 6 jours en cas de durée hebdomadaire supérieure à 44 heures.

Quel que soit le nombre de journées de travail au cours de la semaine, la répartition entre les journées peut être uniforme ou inégale.

Les modalités de répartition ci-dessus ne sauraient conduire à une durée effective journalière de travail inférieure à 3 heures ni supérieure à 10 heures.

Par semaine civile, il y a lieu d'entendre le temps s'écoulant entre le lundi matin 0 h 00 et le dimanche soir 24 h 00.

8.2.1.1. Réduction par attribution de jours de repos

Sans remettre en cause la répartition de l'horaire collectif dans le cadre de la semaine civile, la réduction éventuelle de la durée effective du travail pour la ramener à hauteur de la durée conventionnelle fixée à l'article 8.1 peut être réalisée par des jours de repos pris soit par :
- une ½ journée chaque semaine,
- une journée par semaine si la durée conventionnelle est réalisée sur 4 jours,
- une journée chaque quinzaine,
- 2 jours consécutifs chaque période de 4 semaines consécutives,
- groupées en une ou plusieurs fois pendant les périodes de basse activité du cabinet, pour un total de 22 jours ouvrés sur l'année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs choisie au sein du cabinet dans le cadre d'une durée hebdomadaire maintenue à 39 heures. Sauf solution différente déterminée par accord collectif lorsqu'existe une représentation syndicale ou, à défaut, par accord particulier entre l'employeur et le salarié, les dates de prise de ces repos sont fixées pour moitié par le cabinet et pour moitié par le salarié. En toutes hypothèses, ces jours sont pris en période de basse activité sauf accord de l'employeur.

8.2.2. Modulation du temps de travail

L'activité des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes se caractérise par des périodes de plus ou moins grande intensité au cours de l'année. Ces périodes varient d'un cabinet à l'autre selon leur spécialisation, la nature des missions et celle des entreprises clientes. Elles résultent souvent de contraintes extérieures, qui ne peuvent être gérées par simple anticipation des travaux.

Ces impératifs, inhérents à la profession, se traduisent périodiquement par une augmentation sensible du temps de travail qui, seule, permet de faire face aux surcroîts d'activité.

La recherche d'une organisation plus rationnelle du temps de travail permettant de prendre en compte au mieux les caractéristiques de l'activité peut conduire à privilégier le recours dans les cabinets qui le décident, leurs bureaux, sites ou services, à la modulation au sens de l'article L. 212-8-II du code du travail.

Dans ce cas, l'horaire collectif peut être réparti inégalement entre les 52 semaines de l'année civile ou de toute autre période de 12 mois consécutifs de sorte que, sur l'ensemble de la période, la durée hebdomadaire moyenne soit de 35 heures de travail effectif. En conséquence, les semaines pendant lesquelles l'horaire est supérieur à 35 heures voire 39 heures sont compensées par des semaines pendant lesquelles l'horaire collectif est inférieur à la durée conventionnelle. Le nombre des semaines pendant lesquelles la durée effective est, du fait de ce mode de répartition, au plus égale à 48 heures, ne peut excéder 6 et celui des autres semaines pendant lesquelles il peut être au plus de 44 heures est de 10.

Les dispositions qui suivent sont également applicables aux salariés sous contrat à durée déterminée.

8.2.2.1. Programmation des horaires

En cas de modulation, l'horaire collectif peut varier d'une semaine sur l'autre dans le cadre de l'année civile ou, éventuellement, de toute autre période de 12 mois consécutifs définie au niveau de chaque cabinet, bureau, site ou service.

Le principe de la programmation se matérialise au sein de chaque entité par un calendrier annuel d'activité de chacune des 52 semaines couvertes par la période de modulation. Ce calendrier est établi par le responsable en considération des contraintes liées à la saisonnalité de l'activité du cabinet ; il doit prendre en compte les aspirations des salariés. A cet effet, il est soumis pour avis au comité d'entreprise et au CHSCT, à défaut aux délégués du personnel ou, à défaut, à l'ensemble du personnel. Les conditions dans lesquelles les horaires prévus dans le calendrier annuel d'activité peuvent varier sont déterminées à l'article 8.2.2.2.

8.2.2.2. Variation des horaires

L'horaire prévu pour une semaine donnée par le programme prévisionnel peut toutefois être exceptionnellement modifié eu égard aux exigences du travail nées de la nécessité du service à la clientèle, dès lors que l'employeur respecte un délai de prévenance de 2 semaines précédant la semaine considérée.

Ce délai peut être réduit à une semaine après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel ou à défaut de l'ensemble du personnel lorsque des circonstances exceptionnelles (par exemple mission avec une date ultime) imposent de modifier immédiatement l'horaire collectif, dans l'intérêt des entreprises clientes.

Toute variation de l'horaire collectif fait l'objet d'une communication à l'inspecteur du travail.

8.2.2.3. Répartition hebdomadaire

L'horaire collectif, tel que fixé par le calendrier annuel d'activité, peut être réparti de manière égale ou inégale sur tous les jours ouvrables de la semaine conformément à l'article 8.2.1.



La répartition choisie est soumise pour avis au comité d'entreprise et au CHSCT, à défaut aux délégués du personnel ou, à défaut, à l'ensemble du personnel. Elle fait l'objet d'un affichage.

La répartition choisie doit impérativement respecter les dispositions sur la durée du travail effectif maximum tant journalier qu'hebdomadaire, ainsi que le droit au repos dominical.

L'horaire de travail d'un salarié peut être exceptionnellement modifié à son initiative par rapport à l'horaire collectif faisant l'objet du calendrier annuel d'activité, dans le respect des limites journalières et hebdomadaires de durée du travail effectif. Toutefois, l'employeur peut s'opposer par écrit à une telle modification lorsque les besoins du service l'imposent.

8.2.2.4. Effets sur les rémunérations

Le salaire contractuel annuel brut en vigueur est maintenu en francs courants. Il évoluera ensuite selon les décisions arrêtées au niveau du cabinet. Il en est de même en cas de réduction de la durée effective de travail prenant la forme de jours de repos en application de l'article 8.2.1.1.

8.2.2.5. Conséquences de la variation de l'horaire hebdomadaire moyen (*Modifié par avenant n° 31 du 14.11.08, étendu par arrêté du 23.10.09, publié au JO du 30.10.09)*

a) Heures excédant la durée moyenne annuelle

Le dépassement sur l'année de l'horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée conventionnelle définie à l'article 8-1, ne remet pas en cause le principe de la modulation. Dès lors, à la fin de l'année civile ou de la période de 12 mois choisie par le responsable de l'entité conformément à l'article 8.2.2.1 de la présente convention, il est procédé à une régularisation de la situation de chaque salarié concerné dans les conditions suivantes :

- les heures effectuées au-delà de 35 heures et dans la limite de 39 heures de moyenne hebdomadaire sont des heures normales. Elles font cependant l'objet d'une majoration de 10 %. Cette majoration conventionnelle constitue la contrepartie au dépassement de la durée conventionnelle moyenne ;

- les heures effectuées le cas échéant au-delà de 39 heures de travail effectif de moyenne hebdomadaire subissent la majoration prévue à l'article L. 212-5 du code du travail.

b) Heures non effectuées en deçà de l'horaire collectif

Si, en raison de circonstances économiques, le temps de travail annuel moyen d'un salarié est inférieur à l'horaire collectif en vigueur dans le cabinet, le paiement des heures manquantes reste acquis au salarié. Si la durée hebdomadaire annuelle moyenne de travail de l'ensemble du personnel, telle qu'elle résulte de l'horaire collectif, est inférieure à 35 heures, le salaire est réduit en conséquence mais le personnel bénéficie alors des indemnités liées à une situation de chômage partiel.

8.2.2.6. Période de transition

Le recours à la modulation, au sens de l'article L. 212-8. du code du travail a été introduit dans la profession par l'avenant n° 13 du 22 janvier 1991 à la convention collective. En conséquence :
- Dans l'attente de l'arrêté étendant l'avenant n° 23, le principe du recours à la modulation, défini par l'avenant n° 13 continue à produire effet, les modalités d'application en étant remplacées par les dispositions des articles 8.2.2 issus de l'avenant n° 23. En particulier, la durée moyenne hebdomadaire de travail sera de 35 heures ;
- A partir de la date d'effet de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 23, les dispositions des articles 8.2.2 ci-dessus se substitueront totalement à celles de l'avenant n° 13 qui cessera en totalité de produire effet.

8.2.3. Repos compensateurs

8.2.3.1. *(Supprimé par avenant n° 31 du 14.11.08, étendu par arrêté du 23.10.09, publié au JO du 30.10.09)*

8.2.3.2. Repos compensateur de remplacement (L. 212-5 - 2e alinéa)

Lorsque le même horaire collectif hebdomadaire est répété à l'identique, les heures excédant 35 heures ouvrent droit à une majoration conventionnelle de 10 % et celles qui excédent 39 heures ouvrent droit à la majoration légale prévue à l'article L. 212-5.

En cas de modulation au sens des articles 8.2.2 ci-dessus, les heures excédant au cours d'une semaine cumulativement 35 heures et l'horaire collectif prévu par la programmation définie à l'article 8.2.2.1 ouvrent droit à la majoration conventionnelle de 10 %. Celles qui excèdent cumulativement 39 heures et cet horaire collectif ouvrent droit à la majoration légale prévue à L. 212-5.

Le paiement de ces heures majorées conventionnellement ou légalement est remplacé par un repos dit de remplacement dont la durée est égale à celle des heures remplacées, majorées suivant les cas du taux de la majoration conventionnelle ou légale. Toutefois, par accord collectif lorsqu'existe une représentation syndicale ou, à défaut, par accord individuel écrit entre l'employeur et le salarié, la totalité ou une partie de ces heures peut être rémunérée et majorée dans les conditions légales ou conventionnelles.

Le repos ne peut être pris que par journée entière. La journée entière est réputée correspondre à la durée quotidienne en vigueur le jour où le repos est pris. Le choix de la journée de repos est à la convenance du salarié qui en présente la demande. Le responsable hiérarchique peut s'y opposer dans les conditions et formes prévues par l'article L. 212-5-1 du code du travail. Le repos ne peut cependant être pris que durant les périodes de faible activité du cabinet telles qu'elles résultent du calendrier annuel d'activité, c'est-à-dire durant les périodes où la durée hebdomadaire est au plus égale à 35 heures.

8.2.3.3. Autres utilisations

Les heures dues au titre du repos compensateur de remplacement peuvent être affectées au compte épargne temps.

En cas de rupture du contrat de travail, le repos non pris par le salarié est transformé en indemnité compensatrice.

8.2.3.4. Contingent
(Modifié par avenant n° 25 du 27/10/2000, étendu par arrêté du 2.07.01, JO du 13.07.01)
(Modifié par avenant n° 31 du 14.11.08, étendu par arrêté du 23.10.09, publié au JO du 30.10.09)

Lorsque l'horaire collectif hebdomadaire est répété à l'identique chaque semaine, les heures excédant la durée légale s'imputent sur le contingent prévu à l'article L.212-6 du code du travail, sauf compensation en repos aux taux majorés, dans les conditions légales.

En cas de modulation, ce contingent est réduit à 90 heures. S'y imputent les heures excédant cumulativement 37 heures et l'horaire collectif prévu pour cette semaine par le calendrier prévisionnel.

8.2.4. Ponts et récupération

Le repos d'un ou deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire et inversement ou un jour précédant la période principale de congés annuels peut être récupéré. La récupération de ce ou de ces jours peut être répartie librement, de manière fractionnée ou non, sur les 12 mois précédant ou suivant le ou les jours chômés considérés.



Les heures récupérées sont considérées comme des heures normales ; elles n'ouvrent pas droit, comme telles, aux majorations prévues par l'article L. 212-5 du code du travail et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires défini à l'article L. 212-6 du code du travail.

Toutefois, la récupération des jours considérés ne peut aboutir à un horaire hebdomadaire supérieur aux limites fixées par l'article L. 212-7 du code du travail ni contrevenir aux dispositions relatives aux repos minima journalier et dominical.

Lorsque, dans un cabinet, a été mis en place un horaire modulé en application des articles 8.2.2, ces jours de ponts sont pris en compte dans l'élaboration du programme prévisionnel.

8.2.5. Aménagement des temps de travail

La direction de chaque cabinet peut aménager le temps de travail en définissant des horaires différents suivant la nature des travaux effectués. (Alinéa étendu sous réserve application art. L. 212-4-1, code du travail).

L'organisation d'entrées et sorties décalées à partir d'un horaire collectif de référence ne doit toutefois pas conduire à une amplitude d'ouverture des bureaux supérieure à 14 heures par journée civile. Les personnels itinérants suivent l'horaire en vigueur dans l'entreprise cliente.

8.2.6. Horaires individualisés

Sur la demande de salariés, l'employeur peut mettre en place des horaires individualisés, sous réserve que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ne s'y opposent pas. En l'absence d'institutions représentatives du personnel, la mise en place de tels horaires est subordonnée à l'autorisation préalable de l'inspecteur du Travail.

Un règlement établi par l'employeur détermine les conditions d'utilisation des horaires individualisés et fixe, notamment, les plages impératives au cours desquelles les salariés doivent obligatoirement être présents au travail et les limites des plages variables. Il fixe également les règles de report des heures correspondant aux plages variables. Ce règlement ne peut prévoir un report :
- soit de plus de 4 heures d'une semaine civile sur une autre,
- soit de plus de 8 heures d'un mois civil sur un autre.

Il est fait un choix entre l'une ou l'autre de ces possibilités : dans tous les cas, le total des heures reportables, dans un sens ou dans un autre, ne peut excéder 12 heures.

8.2.7. Compte épargne temps

Il est créé un compte épargne temps au profit de l'ensemble des collaborateurs des cabinets ; il a pour objet de permettre à ceux d'entre ces collaborateurs qui le souhaitent d'accumuler des droits à congé rémunéré.

8.2.7.1. Alimentation du compte

Le compte épargne temps est alimenté par :
- le report de congés annuels dans la limite de 10 jours ouvrables par an,
- les repos compensateurs de remplacement prévus à l'article 8.2.3.2.,
- un 1/3 des jours de repos définis à l'article 8.2.1.1, ce seuil étant porté à la moitié pour les salariés âgés d'au moins 50 ans.

Il peut aussi être éventuellement alimenté par tout ou partie des primes individuelles nées d'un accord d'intéressement conclu en application des articles L. 441-1 et suivants du code du travail. Il en est ainsi obligatoirement lorsque l'accord d'intéressement est conclu concomitamment avec un accord de réduction de la durée effective du travail pour la situer à un niveau au plus égal à la durée conventionnelle définie à l'article 8.1. L'accord contient alors un dispositif définissant la part de la prime que le salarié peut affecter à l'alimentation du compte, le délai pendant lequel il peut décider de cette affectation, lequel délai ne peut être supérieur à celui prévu pour le versement à un plan d'épargne, le montant de l'éventuel abondement du cabinet.

Peuvent seuls alimenter le compte épargne temps les collaborateurs ayant un an d'ancienneté dans le cabinet.

8.2.7.2. Utilisation du compte

Les droits accumulés dans le compte sont destinés à permettre l'indemnisation des périodes de suspension du contrat de travail pour les motifs suivants :

- Les congés spéciaux prévus aux articles L. 122-28-1, L. 122-32-12, L. 122-32-17. Les conditions de la prise du congé sont alors celles définies par la réglementation relative à ces hypothèses.
- Le congé sabbatique ouvert dès que le collaborateur a accumulé 60 jours d'épargne temps : les conditions selon lesquelles ce congé peut être pris sont fixées par référence aux règles légales en vigueur pour le repos compensateur définies à l'article L. 212-5-1.

Aucune limite maximum n'est fixée, s'agissant du montant de l'épargne temps accumulée, qui obligerait le collaborateur à prendre ces congés dans un délai préfixé. Par exception à ce principe :

- L'épargne temps accumulée au titre des jours de repos prévus à l'article 8.2.2.1 doit être impérativement utilisée dans les 4 ans suivant l'ouverture de ces droits, ce seuil étant de 8 ans pour les salariés âgés d'au moins 50 ans.
- L'épargne temps accumulée à la date du 55e anniversaire d'un collaborateur doit être utilisée dans le cadre d'un congé pris dans le délai d'un an. A défaut, elle sera affectée à la matérialisation d'une période de préretraite précédant immédiatement la date de liquidation de la retraite à taux plein et donc au départ en retraite au sens de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

8.2.7.3. Mutualisation des droits

Les droits acquis au titre de l'épargne temps font l'objet d'une provision évaluée sur la base du salaire annuel effectif du collaborateur. Cette provision peut être transférée, en application d'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par décision de la direction du cabinet, dans un fonds. Les conditions de constitution et de fonctionnement de ce fonds feront l'objet d'un règlement.

Les droits acquis par un collaborateur et non encore utilisés à la date de rupture de son contrat de travail pourront, à sa demande, suivant le cas être transférés ou maintenus dans le fonds. L'indemnité due au titre de périodes de repos correspondant à ces droits est évaluée à partir des sommes ayant alimenté le fonds.

8.3. Repos

8.3.1. Pause journalière

En cas de journée continue et plus généralement lorsque la journée de travail est au moins de 6 heures, l'horaire est établi pour permettre un repos au sens de l'article L. 220-2 du code du travail égal à 45 minutes.

Le temps consacré au repas dans le cadre d'un horaire temps plein ne peut être inférieur à 45 minutes.

8.3.2. Repos quotidien

La durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures de travail effectif.

La durée entre la fin d'une séance journalière de travail et le début de la séance suivante ne peut être inférieure à 11 heures consécutives.

8.3.3. Repos hebdomadaire

En vertu de l'article L. 221-5 du code du travail, la journée du dimanche constitue le repos hebdomadaire obligatoire. Lorsque, en application de l'article 8.2.1, l'horaire collectif est réparti sur 5 jours dans la semaine, le second jour de repos est accolé au dimanche. Lorsque cet horaire collectif



est sur 5,5 jours, la ½ journée de repos est automatiquement accolée au dimanche. Lorsque, dans le cadre de la modulation prévue par les articles 8.2.2. et suivants, l'horaire collectif est exceptionnellement réparti sur 6 jours, le repos de 24 heures consécutives du dimanche est impérativement précédé ou suivi d'une période de repos d'au moins 11 heures.

8.3.4. Jours fériés

Les fêtes légales sont, en plus du 1er mai, les 1er janvier, lundi de Pâques, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, 1er novembre, 11 novembre et Noël.

Les dispositions ci-dessus s'entendent sous réserve des droits spécifiques nés de législations particulières à l'Alsace-Moselle et aux DOM.

Les jours de fête légale sont chômés et les collaborateurs ne subissent aucune réduction de salaire du fait de leur survenance.

8.4. Temps partiel
(Modifié par avenant n°26 du 22/04/03 étendu par arrêté du 2/01/04, JO le 13.1.04)

Les partenaires sociaux ont entendu regrouper dans un même article 8.4. l'ensemble des dispositions conventionnelles relatives au temps partiel, qui remplace les articles 8.4.1. à 8.4.6, qui s'appliquent aux seuls salariés dont la durée du travail est calculée en heures.

8.4.1. Définition
(Modifié par avenant n°26 du 22/04/03 étendu par arrêté du 2/01/04, JO le 13.1.04)

Le travail à temps partiel est défini dans les conditions légales.

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à temps plein est prioritaire pour en obtenir la transformation en contrat à temps partiel et inversement. A cet effet, le responsable du cabinet fait connaître au personnel les postes à temps plein et à temps partiel susceptibles d'être créés ou libérés.

Dans le cadre du présent accord, la durée contractuelle de travail est, en principe, de 16 heures par semaine au minimum, ou l'équivalent au mois. Une durée contractuelle inférieure est également possible mais le salarié doit être informé, dans le contrat écrit, de ce que du fait de ce seul contrat il pourrait ne pas avoir droit à l'ensemble de la protection sociale légale.

8.4.2. Contrat de travail à temps partiel
(Étendu sous réserve application art. L. 212-4-3, code du travail)
(Modifié par avenant n° 25 du 27/10/00, étendu par arrêté du 2.07.01, JO du 13.07.01)
(Modifié par avenant n°26 du 22/04/03, étendu par arrêté du 2/01/04, JO le 13.1.04)

La conclusion d'un contrat de travail à temps partiel ou la transformation à la demande du salarié d'un contrat à temps plein en contrat à temps partiel fait l'objet d'une information de la part du responsable du cabinet, dans le cadre d'un document écrit remis au candidat retenu ou au salarié intéressé. Y sont précisées les principales caractéristiques du contrat à temps partiel.

Le contrat de travail fixe notamment la durée contractuelle du travail et les modalités de répartition de l'horaire dans le cadre de la semaine ou du mois. Il s'agit là de conditions substantielles dont le non respect entraîne la requalification du contrat en contrat à temps plein, sauf preuve contraire à la charge de l'employeur. Pour modifier les modalités de répartition de la durée du travail, le contrat de travail, conformément à l'article L212-4-3 du code du travail, doit définir les cas dans lesquels une modification de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification. Quand le contrat de travail organise l'adaptation des modalités de répartition de la durée du travail, il rappelle l'obligation d'un délai de prévenance qui ne saurait être inférieur à 7 jours calendaires, ce qui doit alors être prévu dans le contrat. La durée du travail effectif, prévue pour une même journée, est répartie :

I) Soit obligatoirement dans une seule séquence lorsqu'elle n'excède pas trois heures.



II) Soit, lorsqu'elle excède trois heures, dans au maximum deux séquences, afin de permettre le repos pour le déjeuner, avec une interruption n'excédant pas deux heures.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définis dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dans les cas prévus par la loi.

8.4.3. Droits légaux et conventionnels

(Modifié par avenant n°26 du 22/04/03, étendu par arrêté du 2/01/04, JO le 13.1.04)

Dans les conditions prévues par la loi, les droits sont, pour les personnels travaillant à temps partiel, identiques à ceux des personnels travaillant à temps plein, à proportion de leur durée contractuelle de travail.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes garanties que celles éventuellement prévues pour le personnel à temps plein dans le cabinet en ce qui concerne les règles de promotion et de carrière : à cet effet, il y aura lieu d'explorer, dans le cadre d'une discussion entre le salarié et l'employeur, les adaptations nécessaires du contrat de travail, voire sa transformation en temps plein.

En cas de transformation du contrat de travail à temps plein en contrat à temps partiel à partir de 55 ans pour les salariés comptant, à la date de cette transformation, une ancienneté minimum de 10 ans dans le cabinet, l'indemnité de départ volontaire à la retraite, définie par l'article 6.2.4. de la présente convention, est assise sur le dernier salaire mensuel de base correspondant à un horaire temps plein, revalorisé en fonction des augmentations de la valeur du point de base fixé par les accords de salaires, tels que prévus par le titre V de la présente convention, tous autres avantages étant maintenus.

Les cotisations et les prestations du régime de prévoyance souscrites par le cabinet en application de l'article 7.4. de la présente convention sont fonction de la rémunération brute correspondant à l'horaire contractuel.

Les personnels travaillant à temps réduit à partir de 55 ans au plus tôt, dans le cadre du dispositif organisé ci-dessus, conservent cependant le bénéfice des prestations décès correspondant au salaire temps plein, moyennant le versement des cotisations correspondantes. Lorsque le cabinet a souscrit, en sus du régime conventionnel de prévoyance, un contrat d'assurance couvrant les prestations en nature, la cotisation à la charge du salarié est identique à celle due par un salarié travaillant à temps plein, cela afin de permettre à l'assuré le maintien de la même couverture sociale.

Les salariés à temps partiel sont informés par le cabinet des possibilités de cotiser aux différents régimes de retraite tant légaux que conventionnels sur la base de la rémunération correspondant au temps plein.

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des avantages du plan de formation du cabinet dans les mêmes conditions que le personnel travaillant à temps plein, sous réserve, si les actions de formation se déroulent en dehors de leurs temps contractuel de travail, de l'assimilation des heures qui y sont consacrées à des heures complémentaires lorsque l'employeur exige leur participation à ces actions.

8.4.4. Heures complémentaires

(Modifié par avenant n° 23 bis du 23.2.99, étendu par arrêté du 25.5.99, JO du 8.6.99)
(Modifié par avenant n° 25 du 27/10/00, étendu par arrêté du 2.07.01, JO du 13.07.01)
(Modifié par avenant n°26 du 22/04/03 étendu par arrêté du 2/01/04, JO du 13.1.04)

Le salarié travaillant à temps partiel peut se voir demander de réaliser des heures complémentaires dans la limite du tiers de la durée contractuelle.



Les heures complémentaires ne peuvent être imposées par l'employeur que sous réserve d'un délai de prévenance de 2 semaines réduit à une semaine en cas d'urgence.

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de sanction.

8.4.5. Modulation des temps partiels *(Ajouté par avenant n°26 bis du 20/02/04, étendu par arrêté du 25/10/04, JO du 9.11.04, portant modification de l'avenant n°26 du 22 avril 2003)*

La durée hebdomadaire ou mensuelle de travail des salariés à temps partiel classés niveau 5 (employé confirmé coefficient 180, employé principal coefficient 200) ou niveau 4 occupant des fonctions techniques (assistant coefficient 220, assistant confirmé coefficient 260, assistant principal coefficient 280) dans les locaux du Cabinet ou chez le client, peut varier sur tout ou partie de l'année dans les conditions définies par l'article L. 212-4-6 du Code du travail. Elle ne peut varier de plus du tiers par rapport à la durée contractuelle sans pouvoir atteindre la durée légale.

Un calendrier répartissant la durée du travail sur les jours de la semaine et selon les périodes d'activité haute, normale ou basse du cabinet est communiqué par écrit au salarié au plus tard une semaine avant le début de la période couverte par ce calendrier. Si ce programme indicatif comporte des périodes non travaillées, celles-ci ne pourront excéder 2 semaines consécutives. Pour les semaines travaillées, la durée hebdomadaire de travail ne peut être inférieure à 16 heures. Si le travail est organisé dans le cadre du mois, la durée minimale mensuelle de travail est alors fixée à 69 heures. Dans tous les cas la durée minimale de travail pendant les jours travaillés est fixée à trois heures avec obligatoirement une seule séquence de travail.

Dans le cadre de cette programmation, les horaires de travail sont notifiés, par écrit, au salarié quinze jours à l'avance. Les horaires peuvent être modifiés en prévenant le salarié au moins trois jours ouvrés à l'avance.

La durée du travail est décomptée à partir d'un document individuel établi par le salarié, indiquant, pour chaque jour, avec récapitulation hebdomadaire, la durée du travail accomplie. Ce document est remis à l'employeur qui dispose d'un délai de deux mois pour valider, même tacitement, le temps de travail effectif.

La rémunération versée chaque mois est fixée en fonction de l'horaire hebdomadaire ou mensuel moyen et non en fonction du nombre d'heures prévues au cours du mois. Elle est réduite en stricte proportion des durées d'absence ou de suspension du contrat de travail par rapport à la durée du travail qui aurait dû être effectuée. Elle est toutefois maintenue dans les cas prévus par la loi, la présente convention collective, les accords d'entreprise et les usages internes au cabinet.

Une régularisation annuelle est effectuée, pour le personnel n'ayant pas été présent pendant toute la période annuelle de modulation ou n'ayant pas accompli durant cette période une durée moyenne égale à la durée contractuellement prévue. Cette régularisation intervient, suivant le cas, soit avec la paie du dernier mois de travail soit à l'échéance de la période de modulation. Cette régularisation porte sur la différence entre les sommes versées et celles effectivement dues sous réserve des dispositions de l'article L.145-2 du Code du travail sur la limitation des retenues sur le salaire et sous réserve de l'article L.212-8-5 du Code du travail.

Lorsque le salarié a accompli une durée de travail effectif supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, le cabinet doit verser, avec la paie du 12ème mois couverte par le calendrier ou à la date d'effet de la rupture du contrat de travail si celle-ci intervient avant cette échéance, le complément éventuel de rémunération correspondant à la différence entre les heures réellement effectuées et celles qui ont été rémunérées.

8.4.6. Temps partiel choisi
(Ajouté par avenant n°26 du 22/04/03 étendu par arrêté du 2/01/04, JO du 13.1.04)



8.4.6.1. Conditions et modalités

Les salariés qui le souhaitent peuvent, sous réserve de l'accord exprès de l'employeur bénéficier d'une durée de travail à temps partiel dans les conditions suivantes :

- la demande doit être faite par écrit auprès de l'employeur par courrier recommandé avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge. La demande doit préciser la durée du travail souhaitée. S'il s'agit d'un temps partiel annuel en raison des besoins de la vie familiale, tel que prévu par l'article L.212-4-7 du Code du Travail, la demande doit également préciser, outre la durée pour laquelle ce temps partiel annuel est sollicité, les périodes non travaillées souhaitées lesquelles doivent compter une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine, sans que la durée des périodes non travaillées puisse excéder 16 semaines par an, congés payés compris.

- la demande doit être adressée au plus tard 3 mois avant la date souhaitée,

- l'employeur dispose d'un délai de 2 mois pour accéder ou non à cette demande. Les motifs pouvant justifier un refus de la demande sont par exemple :

  . Absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié,
  . Impossibilité, au regard des exigences de l'emploi, de mettre en place un emploi à temps partiel,
  . Recrutement difficile d'un salarié à temps partiel appelé à compléter le temps ainsi libéré.

- l'acceptation d'une telle demande donnera lieu à l'établissement d'un contrat de travail ou d'un avenant au contrat qui, outre les mentions spécifiques au travail à temps partiel, comportera l'indication des périodes travaillées et non travaillées, sachant que pendant les périodes travaillées l'intéressé sera soumis à l'horaire collectif au sein du service d'affectation.

S'agissant de la rémunération,
soit
seules les périodes travaillées donneront lieu à rémunération,
soit
celle-ci sera lissée sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen calculé, toutes périodes, travaillées ou non, confondues. Le contrat de travail précise le mode de rémunération retenu.

8.4.6.2. Lissage de la rémunération

En cas de lissage de la rémunération, les congés et absences rémunérés de toute nature seront payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Pour les congés et absences non rémunérés, chaque heure non effectuée est déduite de la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période annuelle, la rémunération est régularisée par compensation entre le nombre d'heures réellement accompli et celui correspondant à l'application sur la période annuelle de la durée moyenne hebdomadaire contrepartie de la rémunération.

Les heures excédentaires sont rémunérées avec le premier bulletin de paie suivant la fin de la période annuelle ou en cas de sortie des effectifs avant, lors du dernier bulletin de paie.

Les heures non effectuées sont déduites sur le dernier bulletin de paie sur la base du salaire brut à la date de la rupture du contrat de travail. En cas de licenciement pour motif économique, elles ne sont pas déduites du solde de tout compte.

8.4.6.3. Travail intermittent *(Ajouté par avenant n°26 bis du 20/02/04, étendu par arrêté du 25/10/04, JO du 9.11.04, portant modification de l'avenant n°26 du 22 avril 2003)*

Des contrats de travail intermittent peuvent être conclus à l'initiative du salarié afin de pourvoir des emplois permanents qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes

non travaillées. Il s'agit des emplois techniques classés niveau 5 (débutant coefficient 150, employé coefficient employé 160, employé confirmé coefficient 180, employé principal coefficient 200) ou niveau 4 (assistant coefficient 220, assistant confirmé coefficient 260, assistant principal coefficient 280).

Le contrat de travail intermittent est un contrat écrit à durée indéterminée. Il mentionne notamment :

- la qualification du salarié,
- les éléments de la rémunération,
- la durée annuelle minimale de travail du salarié,
- les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes, compte tenu des motifs à l'origine du recours au travail intermittent.

En principe, la durée annuelle minimale est de 800 heures. Lorsque la durée contractuelle est inférieure à 1200 heures, l'intéressé doit être informé, dans le contrat écrit, qu'il peut selon sa durée de travail, en prenant en compte ses éventuels autres contrats de travail, ne pas bénéficier de l'ensemble de la protection issue du code de la sécurité sociale.

Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.

La rémunération versée mensuellement peut être indépendante de l'horaire réel du mois et être calculée à raison d'un douzième de la rémunération annuelle définie, ou sur une durée plus réduite par accord des parties.

8.5. Autres conditions de travail

8.5.1. Clause de non concurrence

(Modifié par avenant n° 26 du 22.4.03, étendu par arrêté du 2.01.04, JO le 13.01.04)

Le contrat de travail peut comporter une clause de non concurrence. Celle-ci doit être limitée à une durée maximale de 3 ans, au champ d'intervention du cabinet et à l'activité professionnelle de l'employeur, sous quelque statut que ce soit étant entendu que l'interdiction peut viser des professions et activités autres que celles d'expert-comptable et commissaire aux comptes lorsque l'activité qui y est exercée est susceptible de concurrencer le Cabinet.

Pour être valable, la clause de non concurrence doit être assortie d'une contrepartie pécuniaire sous réserve de la signature d'un avenant pour les contrats de travail en cours. Le contrat de travail définit les modalités de versement de l'indemnité dont le montant ne peut être inférieur à 25 % de la rémunération mensuelle perçue en moyenne au cours des vingt-quatre derniers mois en cas de licenciement et 10% en cas de démission. Elle est versée en principe au mois le mois sauf disposition contractuelle contraire.

Le contrat de travail peut prévoir que l'employeur peut renoncer au bénéfice de la clause de non concurrence ou en réduire la durée, en informant par lettre recommandée avec accusé de réception, lettre remise en mains propres ou tout autre moyen de preuve, le salarié dans les trois semaines suivant la notification de la rupture du contrat de travail ou, en cas d'absence de préavis, dans les deux semaines suivant la rupture du contrat de travail.

Si le contrat de travail est à temps partiel et que le salarié occupe déjà un autre emploi, le contrat de travail ou l'avenant indique l'identité de l'autre employeur afin de l'exclure de la clause de non-concurrence.

8.5.2. Secret professionnel

Les collaborateurs sont tenus, indépendamment d'une obligation de réserve générale, à une discrétion absolue sur tous les faits qu'ils peuvent apprendre en raison de leurs fonctions ou de leurs missions ainsi que de leur appartenance au cabinet. Cette obligation de réserve concerne exclusivement la gestion et le fonctionnement du cabinet et des entreprises clientes, leur situation financière et les projets les concernant. Ces dispositions ne font pas obstacle à l'application de l'article L. 432-5 (2e alinéa) du code du travail.

Les documents ou rapports qu'ils établiront ou dont communication leur sera donnée sont la propriété du cabinet ou du client du cabinet. Ils ne pourront ni en conserver de copies ou de photocopies, ni en donner communication à des tiers sans l'accord écrit du membre de l'Ordre ou de la Compagnie.

Toute inobservation à cette stricte obligation constitue une faute lourde, et justifie non seulement un congédiement immédiat, mais en outre, la réparation du préjudice causé.

8.5.3. Régimes de retraite

(Modifié par avenant n° 23 bis du 23.2.99, arrêté du 25.5.99, JO du 8.6.99)

En application des articles L. 921-1 et suivants du code de la sécurité sociale, de la loi du 29 décembre 1972 dite de généralisation des retraites complémentaires, ainsi que des dispositions étendues et élargies de la convention collective nationale du 14 mars 1947, de l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1961 et de leurs avenants et annexes, les personnels des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes sont affiliés, dans les conditions de droit commun, à une caisse de retraite relevant de l'ARRCO et, s'agissant des cadres et assimilés au sens des articles 4 et 4 bis de la convention du 14 mars 1947, à une caisse de retraite relevant de l'AGIRC.

Les responsables des cabinets doivent prendre les mesures, notamment d'information des salariés concernés, pour qu'il soit recouru au bénéfice de l'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE).

IX - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Le titre IX est abrogé par l'accord de branche sur la formation professionnelle du 5.4.2007, présenté en annexe.
Sont provisoirement maintenues en vigueur les dispositions des articles 9.3.1, 9.3.2, 9.3.3, 9.3.4 et 9.3.6, qui cesseront d'être applicables avec la fin des contrats de travail en alternance.

9.3.1. Le tuteur

(Modifié par avenants n° 18 du 25.9.96 et n° 22 du 22.9.98, étendu par arrêté du 29.3.99, JO du 9.4.99, modifié par avenant n° 26 du 22.4.03, étendu par arrêté du 2.01.04, JO le 13.01.04)

Le tuteur chargé d'informer et de guider le salarié en formation alternée est soit l'employeur lui-même professionnel exerçant en nom personnel ou mandataire social d'une société reconnue par l'Ordre des Experts comptables, ou par la Compagnie des commissaires aux comptes, soit un salarié du cabinet désigné pour exercer cette mission. Le tuteur doit en particulier :

- disposer de la compétence technique et pédagogique nécessaire à la fonction et avoir suivi la formation prévue par les textes en vigueur,

- au moment de l'engagement, faire au salarié une présentation de la profession, de ses caractéristiques, de ses contraintes, notamment ses règles déontologiques et lui situer le cabinet, son identité, sa clientèle, ses objectifs,

- au cours de l'exécution du contrat de formation alternée, vérifier que le programme de formation est bien suivi par le salarié ; notamment, vérifier, à l'occasion d'entretiens dont il définira lui-même la fréquence, que le niveau des connaissances acquises par le salarié a bien progressé selon ce plan,

- à la fin du contrat de qualification et, pour le contrat d'adaptation, à la fin de la période de formation, procéder à une appréciation des acquis au titre de la formation prévue ci-dessus.

D'une manière plus générale, le tuteur s'engage à délivrer au salarié la formation le préparant aux degrés de qualification auxquels son contrat l'affecte (adaptation) ou auxquels il aspire (qualification).

9.3.2. Contrat de qualification

(Remplacé par avenant n° 26 du 22.4.03, étendu par arrêté du 2.01.04, JO le 13.01.04)

Une convention est obligatoirement conclue avec un organisme de formation visé à l'article L920-4 du code du travail. Cette convention définit les modalités pratiques de la formation, les dates et lieux des



sessions, la nature des outils pédagogiques mis en œuvre, les contacts réguliers entre le tuteur et l'organisme de formation, les modalités du contrôle des acquis.

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques, objet du contrat de qualification qui représente une durée au moins égale à 20 % de la durée totale du contrat sont dispensés :

- pour partie, au sein du cabinet conventionné en qualité de tuteur (formation interne) sous forme de travaux pratiques dont la diversité et la complexité garantissent l'obtention d'un niveau de compétences correspondant à la qualification,

- pour partie, à l'occasion de sessions de formation externe.

9.3.3. Contrats d'adaptation

Le contenu de la formation est fixé, sous la responsabilité de l'employeur, par référence à un plan type de formation pour le type de contrat concerné. Ce plan peut distinguer formation interne et externe. La référence à la formation interne vise les travaux pratiques. La référence à la formation externe s'entend de sessions consacrées à des enseignements généraux, professionnels, technologiques de type théorique. Cette formation peut être dispensée éventuellement par le cabinet tuteur ou un groupe de cabinets disposant d'une structure de formation capable de l'assurer.

9.3.4. Contrôle des acquis

A l'issue de chaque contrat de qualification et pour chaque contrat d'adaptation lorsque la formation est réalisée, un contrôle des acquis est opéré sous la forme de tests et d'études de cas récapitulatifs.

Le résultat de ce contrôle est porté à la connaissance de l'intéressé lors d'un entretien avec le tuteur. Il peut, à la demande écrite du salarié, faire l'objet d'une confirmation écrite.

9.3.5. Stages d'initiation à la vie professionnelle
(Supprimé par avenant n° 16 du 3.3.94)

9.3.6. Rémunération des titulaires d'un contrat de formation en alternance
(Remplacé par avenant n° 14 du 22.1.91, complété par avenant n° 16 du 3.3.94, modifié par avenants n° 18 du 25.9.96 et n° 22 du 22.9.99, étendu par arrêté du 29.3.99, JO du 9.4.99, modifié par avenant n° 26 du 22.4.03, étendu par arrêté du 2.01.04, JO le 13.01.04)

9.3.6.1. Contrat d'adaptation

Quel que soit le poste auquel est affecté le jeune de moins de vingt-six ans, engagé dans le cadre d'un contrat d'adaptation de l'article L980-2 du code du travail, sa rémunération ne peut être inférieure à 80 % du salaire minimum conventionnel correspondant à cet emploi pendant le contrat si c'est un contrat à durée déterminée, pendant la durée de la formation s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée. Cette rémunération ne pourra être inférieure au SMIC correspondant à l'horaire effectif du cabinet, temps contractuel de formation compris. La durée de la formation est au minimum de deux cents heures sauf disposition plus favorable du contrat individuel ou de l'accord cadre auquel le cabinet aura adhéré.

9.3.6.2. Contrat de qualification

La rémunération du titulaire d'un contrat de qualification ne peut être inférieure à un salaire minimum calculé en fonction de son âge et de l'ancienneté de son contrat tel que prévu par les dispositions de l'article D981-1 du code du travail.

Pour les titulaires d'un diplôme correspondant à une formation initiale au moins égale à "bac + 2", cette rémunération ne peut être inférieure à 75 % du salaire minimal conventionnel pendant toute la durée du contrat de qualification.



X - COMMISSIONS PARITAIRES

(Modifié par avenants n° 2 du 8.12.76 et n° 5 du 21.2.80)

10.1. Commission nationale paritaire de conciliation

Il est institué une commission nationale paritaire de conciliation. Elle est composée :

- Pour les salariés : d'un délégué titulaire, assisté d'un suppléant, désigné par chacune des organisations syndicales signataires de la présente convention. Le suppléant assiste aux réunions sans prendre part aux débats ni aux votes, sauf en cas d'absence du titulaire, dont il prend alors la voix et les prérogatives.
- Pour les employeurs : de représentants de chacune des organisations syndicales signataires, sans toutefois que le nombre de ces délégués puisse être inférieur ou supérieur au nombre des délégués salariés.

La commission a pour mission de rechercher amiablement la solution des litiges collectifs qui lui seront soumis.
Elle devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente, dans les 3 semaines qui suivront la demande de convocation et ses avis devront être pris dans les 15 jours suivants, à la majorité simple.
La commission établit un procès-verbal qui sera communiqué aux parties et, en cas d'accord de celles-ci sur les propositions de la commission, signé par elle.
En cas d'impossibilité de réaliser cet accord, un constat de désaccord est établi par le secrétariat de la commission et communiqué aux parties.

10.2. Commission nationale paritaire d'interprétation

(Modifié par avenant n° 2 du 8.12.76)
(Modifié par avenant n°30 du 11.09.08, étendu par arrêté du 21.04.09, JO du 29.04.09)

Il est parallèlement institué une commission paritaire nationale d'interprétation de la convention collective.
Elle est composée de la même façon que la commission de conciliation.
La commission a pour rôle de résoudre les difficultés posées dans les cabinets par l'interprétation différente qui peut être donnée de tel ou tel article, voire de l'ensemble de la convention.
La commission se réunit et prend position dans les 3 mois de sa saisine.
La commission établit alors un procès-verbal qui est communiqué aux parties et dont le texte sera annexé à la convention collective.

10.3. Siège social - Secrétariat

(Modifié par avenant n° 2 du 8.12.76)

Le siège des commissions nationales de conciliation et d'interprétation est fixé à Paris, au siège de l'Institut français des experts-comptables.
Les services administratifs de ce syndicat d'employeurs assureront la tâche administrative du secrétariat et l'enregistrement et la tenue des livres de délibération des commissions, sous la responsabilité d'un secrétaire et d'un président, qui, pour chaque commission, seront désignés par l'ensemble des membres de la commission, pour une durée d'un an, le président et le secrétaire ne faisant pas partie du même collège, étant alternativement pris une année dans le collège “ Employeur ”, l'année suivante dans le collège “ Employés et cadres ”.

10.4 Commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle

(Ajouté par avenant n° 26 du 22.04.03, étendu par arrêté du 02.01.04, paru au JO du 13.01.04)

L'évolution du dispositif législatif, réglementaire ou conventionnel, tant en matière d'emploi que dans le domaine de la formation professionnelle continue incite les partenaires sociaux à la mise en place d'une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la formation professionnelle.

Composition

La Commission est composée de représentants des organisations syndicales signataires de la convention collective nationale à raison de deux délégués (un titulaire et un suppléant) pour chacune des organisations syndicales de salariés, et autant de délégués pour la délégation patronale.

La Commission est présidée pour chacune de ses réunions alternativement par le collège patronal et le collège salarial. Chaque Président est désigné par son collège. Le mandat du Président est de deux ans.

Les frais de déplacement, de séjour et remboursement de la rémunération sont réglés conformément aux articles 2.1.1.et 2.1.2.

Attributions

Les missions de la Commission paritaire nationale sont :

- d'étudier la situation de l'emploi dans la branche professionnelle et ses perspectives d'évolution. A ce titre elle est informée des licenciements collectifs pour motif économique intervenant dans la profession. En cas de circonstances ou de décisions ayant une répercussion sur toute la profession ou en cas de procédure de licenciement économique ayant posé des difficultés de reclassement, elle peut être saisie en tant qu'organe d'observation et de veille professionnelle par un des syndicats signataires de la convention collective,

- d'être l'interlocuteur d'organismes interprofessionnels pour son domaine de compétences,

- de participer à la réflexion et à son suivi sur les moyens de formation, de perfectionnement et sur les possibilités d'adaptation à d'autres emplois par des mesures de formations professionnelles du personnel appartenant à des catégories en régression ou en évolution technique ou de façon plus générale concerné par les évolutions et perspectives de la profession.

Fonctionnement

La Commission se réunit au moins une fois par an ; selon les besoins, elle se réunit plus souvent par accord entre au moins deux organisations syndicales, une de chaque collège. Le secrétariat est assuré par la délégation patronale.
Ses délibérations et ses avis sont arrêtés par accord entre le collège employeurs et le collège salariés.



ANNEXE A

GRILLE GENERALE DES EMPLOIS

(Avenant n° 14 du 22 janvier 1991)

Rappel

Les emplois du personnel sont répartis en 5 niveaux.

N 5 : Exécution
N 4 : Exécution avec délégation
N 3 : Conception assistée
N 2 : Conception et animation
N 1 : Direction

A l'intérieur de ces niveaux, on distingue un ensemble de postes de référence, en fonction :
- de la complexité des tâches, de l'étendue de la délégation et de l'ampleur des responsabilités ;
- du niveau de formation initiale qu'ils requièrent ;
- de l'expérience professionnelle nécessaire à leur maîtrise.

La caractérisation finale de l'emploi occupé s'opère en associant :
- le poste de référence, qui détermine le coefficient de base ;
- les conditions particulières d'exécution, prises en compte à travers la grille d'adaptation.

I. POSTES DE REFERENCE

N 5 : EXECUTION

Poste de référence emplois généraux sans qualification - coefficient 150

Poste de référence débutant - coefficient 150
Formation initiale : niveau CAP
Expérience : moins de 4 mois

Poste de référence : employé - coefficient 160
Complexité des tâches et responsabilité :
Travaux d'exécution ne nécessitant aucune initiative professionnelle individuelle.
Formation initiale : niveau CAP
Expérience : 4 mois minimum

Poste de référence : employé confirmé - coefficient 180
Complexité des tâches et responsabilité :
Travaux d'exécution effectués dans des conditions de fiabilité et de rapidité satisfaisantes.
Formation initiale : CAP - BEP
Expérience : 4 mois minimum

Poste de référence: employé principal - coefficient 200
Complexité des tâches et responsabilité:
Travaux d'exécution comprenant des opérations de vérification formelle qui supposent que l'employé soit capable de déceler des erreurs.
Formation initiale : CAP - BEP
Expérience : expérience professionnelle préalable en cabinet ou en entreprise minimale:
- 4 ans pour tout salarié justifiant d'un CAP ou d'un BEP professionnel.
- 2 ans pour tout salarié justifiant d'un CAP ou d'un BEP professionnel ayant, en outre, suivi des actions de formation professionnelle continue en rapport avec les fonctions du poste, d'un volume au moins égal à 200 heures.



- 2 ans pour tout salarié justifiant d'un diplôme équivalent ou supérieur au BAC.

N 4 : EXECUTION AVEC DELEGATION

Poste de référence : assistant - coefficient 220

Complexité des tâches et responsabilité :

Travaux d'exécution comportant une part d'initiative professionnelle dans le traitement de l'information. L'assistant se fait aider occasionnellement par des assistants de niveau inférieur et contrôle les tâches qu'il a déléguées.

Formation initiale : BAC

Expérience : outre la formation initiale, ce poste requiert une expérience professionnelle préalable minimale, en cabinet ou en entreprise

- 3 ans pour tout salarié titulaire du BAC.
- 1 an pour tout salarié titulaire d'un diplôme supérieur au BAC sanctionnant des études professionnelles supérieures de 2 ans (BAC + 2).
- 5 ans pour tout salarié justifiant d'un niveau de formation inférieur au BAC mais ayant suivi des actions de formations professionnelles continues en rapport avec les fonctions du poste, d'un volume au moins égal à 200 heures.

Poste de référence : assistant confirmé - coefficient 260

Complexité des tâches et responsabilité:

Travaux d'exécution comportant une part d'initiative professionnelle. Il peut déléguer à des assistants de niveaux inférieurs.

L'assistant assume la responsabilité des travaux qu'il a délégués.

Formation initiale : BTS - IUT

Expérience : outre la formation initiale, ce poste requiert une expérience professionnelle minimale dans les fonctions d'assistant coefficient 220 :

- 3 ans pour tout salarié titulaire d'un diplôme au moins équivalent au BTS ou justifiant d'une équivalence liée à une formation en alternance.
- 5 ans pour tout salarié justifiant d'un diplôme inférieur au BTS mais ayant suivi alors qu'il occupait des fonctions justifiant du classement N4 220 des actions de formation professionnelle continue, en rapport avec les fonctions de son poste, d'un volume au moins égal à 200 heures.

Poste de référence : assistant principal - coefficient 280

Complexité des tâches et responsabilité :

Travaux d'analyse et de résolution de situations complexes, faisant appel à des connaissances pratiques et théoriques approfondies. L'assistant principal rédige les notes de synthèse et rapports. Son activité reste soumise à la validité par un cadre de niveau supérieur ou un membre de l'Ordre.

Formation initiale : BTS - IUT

Expérience : outre la formation initiale, ce poste requiert une expérience professionnelle minimale dans les fonctions d'assistant confirmé, coefficient 260 :

- 3 ans pour tout salarié titulaire d'un diplôme au moins équivalent au BTS ou justifiant d'une équivalence liée à une formation en alternance.
- 5 ans pour tout salarié justifiant d'un diplôme inférieur au BTS mais au moins équivalent au BAC ayant suivi, alors qu'il occupait des fonctions justifiant du classement N4 260, des actions de formation professionnelle continue, en rapport avec les fonctions de son poste, d'un volume au moins égal à 200 heures.

N 3 : CONCEPTION ASSISTEE

Poste de référence : cadre - coefficient 330

Complexité des tâches et responsabilité :

Occupe une fonction de cadre le salarié apte à définir un programme de travail dans le respect des orientations qui sont données par un membre de l'Ordre.

Il anime et coordonne une équipe restreinte ou supervise l'activité des salariés des entreprises clientes.

Peut également occuper une fonction de cadre le salarié dont la formation technique spécifique lui permet d'exercer des missions requérant la mise en oeuvre de ses connaissances de façon

autonome et responsable (exemples : diplômes d'école d'ingénieurs, des facultés de droit, de sciences économiques, des écoles supérieures de commerce ...).

Il rend compte de façon permanente et régulière de l'état d'avancement des travaux.

Formation initiale : BAC + 3

Expérience : une expérience professionnelle minimale doit compléter la formation initiale :

- 5 ans pour tout salarié titulaire d'un diplôme sanctionnant trois années d'études supérieures après le BAC (BAC + 3).
- 5 ans pour tout salarié titulaire d'un diplôme sanctionnant deux années d'études supérieures après le BAC (BAC + 2) ayant suivi des actions de formation professionnelle continue, en rapport avec les fonctions de son poste, d'un volume au moins égal à 300 heures, au cours des cinq années précédentes.
- 1 an en qualité de N4 pour tout salarié titulaire d'un diplôme sanctionnant quatre années d'études supérieures après le BAC (BAC + 4).
- 1 an en qualité de N4 si BAC + 5.

Poste de référence : cadre confirmé - coefficient 385

Complexité des tâches et responsabilité :

Le cadre confirmé assure avec un degré d'autonomie supérieure les tâches de définition des programmes de travail, d'animation, et de coordination d'une équipe, définies au coefficient 330. Son activité reste soumise à la validation d'un membre de l'Ordre.

Formation initiale : BAC + 3

Expérience : expérience professionnelle confirmée au coefficient 330.

La durée de l'expérience dépend de la nature et du volume des missions qui peuvent être confiées au cadre N3 coefficient 385.

N 2 : CONCEPTION ET ANIMATION

Poste de référence : cadre principal - coefficient 450

Complexité des tâches et responsabilité :

- Le cadre principal gère de façon autonome les dossiers qui lui sont confiés, sous la responsabilité d'un membre de l'Ordre.
- Le cadre principal gère son activité en fonction d'objectifs négociés.
- Il assure le monitorat technique des membres de son équipe.
- Au plan administratif, ce cadre assure des responsabilités non professionnelles de haut niveau dans les domaines de gestion d'une unité.

Formation initiale : BAC + 4

Expérience : expérience professionnelle très confirmée.

Poste de référence : chef de service - coefficient 500

Complexité des tâches et responsabilité :

Ce cadre ajoute aux qualités techniques requises pour le coefficient 450 une forte capacité d'initiative. Il est apte à assurer le développement optimal tant des missions qu'il a en charge, que de l'unité dont il est responsable.

Formation initiale : BAC + 4

Expérience : expérience alliant une compétence professionnelle totale et une capacité à assumer des hautes responsabilités techniques, humaines, organisationnelles.

N 1 : DIRECTION

Poste de référence: cadre de direction - coefficient 600

Complexité des tâches et responsabilité :

- Le cadre de direction est chargé d'animer, de diriger, d'organiser un département, une unité, un service ou un établissement disposant d'une grande autonomie de fonctionnement et d'une structure interne très développée.
- Le cadre de direction est responsable des résultats de l'unité qu'il dirige.



GRILLE D'ADAPTATION

Caractéristiques de l'emploi	Majoration d'adaptation	Niveaux concernés
1. Mobilité: Interventions 2 jours par semaine ou 8 jours par mois dans les entreprises clientes	10	N 5
2. Langues étrangères: Utilisation courante, écrite et orale dans l'exercice des missions confiées, ceci sous l'aspect professionnel	20 par langue	Tous salariés
3. Organisation et suivi de manière permanente des travaux de salariés **(maximum 3)** de niveau inférieur	10 par salarié 10 par salarié 10 par salarié	N 4 220 à partir du 1er salarié N 4 260 à partir du 2e salarié N 4 280 à partir du 3e salarié
4. Technique connexe Des points supplémentaires sont attribués aux salariés auxquels il est confié de manière permanente des travaux qualifiants relevant de techniques différentes de celles de leur activité principale	15	N 5 - N 4

L'attribution de points supplémentaires n'entraîne, en aucun cas, un changement du niveau d'intervention dont relève le poste de référence considéré.

ANNEXE B

CLASSIFICATION DES MEMBRES DE L'ORDRE ET/OU DE LA COMPAGNIE

(Remplacé par avenant n° 22 du 22.9.98)

Indice unique : 40

Cet indice est attribué dès que le salarié est inscrit à l'Ordre et/ou à la Compagnie.



STATUT DE L'EXPERT-COMPTABLE STAGIAIRE

AVENANT N° 22 - ANNEXE 1

REGLEMENT DU STAGE D'EXPERTISE COMPTABLE

Version approuvée le 15 janvier 1992 *(extrait)*

SECTION II - OBLIGATIONS DU MAITRE DE STAGE

Article 42

Les maîtres de stage doivent donner aux experts-comptables stagiaires toutes facilités :

. pour suivre la formation prévue à l'article 4 du décret n° 81-536 modifié du 12 mai 1981 et aux articles 9 à 15 et 25 du présent règlement ;
. pour s'acquitter régulièrement de leurs obligations telles que prévues à l'article 16 du présent règlement ;
. pour préparer les épreuves du diplôme d'expertise comptable et s'y présenter.

L'expert-comptable stagiaire peut demander, à cet effet, à disposer d'un temps de congé supplémentaire non rémunéré au moins équivalent à une durée de un mois, à répartir par accord réciproque avec le maître de stage.

Ces dispositions de l'article 16 du décret susvisé du 12 mai 1981 modifié.

Article 43

Les maîtres de stage doivent s'attacher à graduer les travaux confiés aux experts-comptables stagiaires et leur donner dans l'ensemble des disciplines professionnelles (comptables, juridiques, fiscales, économiques) la formation technique de base qui doit les rendre rapidement aptes à exercer la profession

Article 44

Les maîtres de stage doivent faciliter aux contrôleurs de stage l'exercice de leur mission, notamment par l'établissement régulier des “ fiches semestrielle du maître de stage ”.

Lorsque le maître de stage et l'expert comptable stagiaire sont salariés du même employeur, ce dernier est tenu aux mêmes obligations et doit, en outre, faciliter la tâche du maître de stage.

Article 45

Une fois le stage terminé, le maître de stage a le devoir d'aider le stagiaire dans son établissement. Toute clause qui ferait obstacle à cet établissement, est, sous réserve des dispositions de l'article 52 ci-après, interdite dans les contrats de travail passés entre un membre de l'Ordre, ou, une société reconnue par l'Ordre, et un expert comptable stagiaire.

SECTION III - CONTRAT DE TRAVAIL

Article 46

Les modalités liées à l'engagement, à la période d'essai et à la rupture de contrat sont définies par la convention collective du personnel des cabinets d'experts-comptables et de comptables agréés, chapitre VI.



SECTION IV - REMUNERATION DES EXPERTS-COMPTABLES STAGIAIRES

Article 47

Les maîtres de stage sont tenus de rémunérer leurs stagiaires (article 5 de l'ordonnance du 19 septembre 1945 ; article 38 du présent règlement)

La rémunération des experts-comptables stagiaires salariés d'un membre de l'Ordre, ou, d'une société reconnue par l'Ordre, est fixée en fonction du nombre d'heures effectuées, conformément à la convention collective nationale du personnel des cabinets d'experts-comptables et de comptables agréés, chapitre V.

Cette disposition ne concerne pas les experts-comptables stagiaires autorisés exerçant pour leur propre compte.

SECTION V - CONGE DES EXPERTS-COMPTABLES STAGIAIRES

Article 48

Les experts-comptables stagiaires autorisés exerçant sous contrat d'emploi ont droit à un congé payé dans les conditions prévues par la convention collective nationale du personnel des cabinets d'experts-comptables et de comptables agréés, chapitre VII.

SECTION VI - OBLIGATIONS DES EXPERTS-COMPTABLES STAGIAIRES ET ANCIENS STAGIAIRES

Article 49

Les experts-comptables stagiaires et les experts-comptables stagiaires autorisés doivent observer les dispositions législatives et réglementaires qui les concernent.

Article 50

. Effectuer son stage avec assiduité
. Satisfaire à ses obligations de formation (articles 9 à 15 et 25 du présent règlement)
. Établir, de concert avec son maître de stage, les fiches et les rapports semestriels (article 16 du présent règlement)
. Préparer les épreuves du diplôme d'expertise comptable
. Chercher à graduer ses travaux professionnels et à accepter des missions de nature variée dont la maîtrise est indispensable pour parfaire sa formation technique
. Se rendre utile à son maître de stage
. Se soumettre aux mesures de contrôle prises par l'Ordre
. Respecter le secret professionnel et se montrer digne de la profession
. Respecter la clientèle de son maître de stage (article 52 ci-après)

Article 51

L'expert-comptable stagiaire qui quitte son maître de stage devra en informer son Conseil régional dans le mois qui suit son départ effectif d'un cabinet, par courrier recommandé avec A.R., faute de quoi son entrée chez un nouveau maître de stage ne sera prise en compta qu'à la date où le Conseil régional en aura eu connaissance.

Article 52

Sauf accord entre les parties, un ancien expert-comptable stagiaire devenu membre de l'Ordre ou expert comptable stagiaire autorisé ne peut, au cours de la période de 3 ans suivant la fin de son stage, accepter de mission proposée par tout client avec lequel il était en rapport à l'occasion de son stage.



Par client on entend non seulement ceux avec lesquels le stagiaire a été en contact mais tous les clients du cabinet.

STATUT DE L'EXPERT-COMPTABLE STAGIAIRE

AVENANT N° 22 - ANNEXE 2

REGLEMENT DU STAGE DE COMMISSAIRE AUX COMPTES

***Extraits du décret n° 69-810 du 12 août 1969** portant règlement d'administration publique et relatif à l'organisation de la profession et au statut professionnel des commissaires aux comptes de sociétés*

Article 3

(Décret n° 93-9 du 4 janvier 1993) - Ne peuvent être inscrites sur la liste des commissaires aux comptes que les personnes de nationalité française, les ressortissants d'un Etat membre des Communautés européennes autre que la France ou les ressortissants d'un autre Etat étranger lorsque celui-ci admet les nationaux français à exercer le contrôle légal des comptes.

Ces personnes doivent présenter des garanties de moralité suffisantes et, sous réserve des dispositions des articles 5, 5-1 et 5-2 ci-après, avoir subi avec succès les épreuves de l'examen d'aptitude aux fonctions de commissaire au comptes, après l'accomplissement d'un stage professionnel jugé satisfaisant.

Peuvent être également inscrits sur la liste des commissaires aux comptes les titulaires du diplôme d'expertise comptable, du brevet d'expert-comptable ou du diplôme d'expert-comptable. Les deux tiers au moins du stage prévu par l'article 1er du décret du 12 mai 1981 relatif au diplôme d'expertise comptable doivent avoir été accomplis soit chez une personne inscrite sur la liste des commissaires aux comptes et habilitée à recevoir des stagiaires par le conseil régional des commissaires aux comptes, soit sous réserve d'une autorisation donnée au stagiaire, dans des conditions fixées par arrêté du Garde des sceaux, ministre de la Justice, et du ministre chargé du budget, chez une personne agréée par un Etat membre des Communautés européennes pour exercer le contrôle légal des comptes.

Article 4

(Décret n° 93-9 du 4 janvier 1993) - Le stage professionnel prévu à l'article 3, alinéa 2, est d'une durée de trois ans.

Il est accompli chez une personne physique ou dans une société inscrite sur la liste instituée par l'article 2 et habilitée à cet effet par le conseil régional. Il peut être également accompli :

a) Dans la limite d'un an, chez une personne agréée par un Etat membre des Communautés européennes pour exercer le contrôle légal des comptes ;

b) Dans la limite d'un an, chez toute personne autre que celles qui exercent le contrôle légal des comptes en France et dans les autre Etats membres des Communautés européennes et offrant des garanties suffisantes quant ˆ la formation des stagiaires.

Le stage professionnel régulièrement accompli donne lieu à la délivrance d'un certificat portant les appréciations du présidents du conseil régional établies au vu du rapport du maître de stage. Lorsque le stage a été accompli dans le ressort de plusieurs conseils régionaux ou en tout ou partie à l'étranger, le président du conseil régional compétent est désigné dans des conditions fixées par arrêté du Garde des sceaux, ministre de la Justice (1).

Un arrêté du même ministre détermine l'autorité compétente au sein de la profession pour autoriser le stagiaire à effectuer tout ou partie du stage à l'étranger ou chez une personne autre que celles qui sont agréées pour exercer le contrôle légal des comptes ainsi que les modalités d'accomplissement



de stage et de délivrance du certificat.

(1) Arrêté du 4 février 1993.

REGLEMENT DU STAGE DE COMMISSAIRE AUX COMPTES

Extrait de l'arrêté du 4 février 1993 *pris pour l'application de l'article 4 du décret n° 69-810 du 12 août 1969 relatif à l'organisation de la profession et au statut professionnel des commissaires aux comptes de sociétés*

Article 5

Le stage a pour objet de préparer le stagiaire à l'exercice de la profession. L'activité du stagiaire ne doit pas se limiter à de simples tâches d'exécution. Elle doit être dans toute la mesure du possible en relation directe avec les études théoriques qu'il poursuit. Les horaires du stagiaire sont aménagés à cette fin.

Le stagiaire doit avoir la possibilité de consacrer une partie de son stage à l'étude de la documentation détenue par le maître de stage pour lui permettre d'approfondir ses connaissances et de se tenir informé de l'actualité intéressant la profession.



DUREE DU TRAVAIL

PREAMBULE DE L'AVENANT N° 23

La durée hebdomadaire conventionnelle est réduite de 39 heures à 35 heures de travail effectif au sens de l'article L. 212-1 du code du travail à compter du premier jour du mois qui suivra la parution au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.
En conséquence, il convient d'adapter également les règles de la convention collective en matière de rémunération à la nouvelle durée du travail et aux modalités de répartition et d'aménagement des horaires qui lui sont nécessairement associées.
La gestion d'un cabinet d'experts-comptables et de commissaires aux comptes est sujette à différents paramètres qu'il convient de prendre en considération pour optimiser les normes d'organisation du temps de travail et les adapter à la profession tout en ayant le souci de l'amélioration de la vie personnelle et familiale des salariés. Il s'agit :
- de la variation de l'activité qui caractérise la profession,
- du caractère intellectuel de la prestation fournie,
- de la longévité de la relation avec la clientèle qui impose un traitement annuel, voire pluriannuel des dossiers,
- de la particularité du travail de ceux des collaborateurs qui exercent leur activité principalement hors du cabinet, chez le client,
- une certaine disponibilité dont les collaborateurs doivent faire preuve à l'égard de la clientèle,
- du degré élevé d'autonomie d'une partie du personnel, voire de l'indépendance technique de certains salariés.

Pour permettre la mise en œuvre de la réduction du temps de travail parallèlement à l'optimisation de l'organisation des temps de travail, il est nécessaire d'un côté de délimiter la notion de travail effectif ainsi que les modalités de répartition et d'aménagement des horaires adaptés aux spécificités tant de la profession que des cabinets, de l'autre de définir de nouvelles règles en matière de structure et de niveau des rémunérations destinées à concilier la nécessaire maîtrise de la masse des frais de personnel dont dépend la rentabilité des cabinets, donc l'amélioration de l'emploi, avec l'aspiration des salariés au maintien de leur salaire contractuel en cas de réduction de leur temps de travail.

En conséquence, les titres II, V et VIII sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes.



RÉDUCTION ET AMÉNAGEMENT DES TEMPS DE TRAVAIL

DECLARATION GENERALE DU 13 JANVIER 1999

Les signataires de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes, conscients de l'importance de la politique contractuelle dans le développement du progrès économique et social, se sont assignés comme objectifs de :

- Favoriser le développement de l'emploi par un processus de réduction de la durée collective du travail. La réduction du chômage, notamment par une politique en faveur de l'emploi des jeunes, est une des préoccupations des organisations signataires ;

- Permettre de concilier les exigences liées aux variations de volumes d'activité avec les aspirations sociales. Dans cette optique, les parties réaffirment leur attachement à optimiser les horaires dans le cadre d'une organisation de travail visant à améliorer la compétitivité des cabinets et prenant en considération les attentes individuelles tant professionnelles que de qualité de vie des acteurs des cabinets.

Ces deux objectifs étant complémentaires, les dispositions ci-après doivent être considérées comme constituant un tout indivisible. En effet, le présent accord se donne comme ambition tout à la fois de réduire le temps passé au travail et de favoriser l'activité des cabinets : la réduction du temps de travail doit être une chance pour les cabinets, leurs collaborateurs et leurs clients, dès lors que sont prises en compte les spécificités de la profession.

Cette dernière - eu égard à son rôle de conseil de l'entreprise au cœur des systèmes d'information - doit s'adapter en permanence afin de prendre en compte les évolutions des marchés, des mentalités dans un contexte économique marqué par la concurrence et la révolution des techniques de communication.

Les missions de la profession impliquant des innovations, la loi 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail doit permettre aux cabinets d'anticiper les changements nécessaires. En outre, il y a lieu de prendre en compte les exigences européennes.
Dans ce contexte, doit être affirmée la volonté :
- d'accroître et rajeunir les effectifs des cabinets,
- de lutter contre la précarité par des solutions favorisant la stabilité des salariés,
- de définir un autre contenu aux relations de travail grâce au dialogue social et au niveau de compétence des collaborateurs,
- de permettre le développement de nouvelles formes de travail conjuguant plus grande autonomie et responsabilité du salarié,
- de tenir compte des nouveaux modes d'organisation du travail.
- de maintenir aux salariés, sous des formes appropriées et négociées, leur pouvoir d'achat en cas de réduction de la durée effective du travail.

Conscientes que le développement de la profession, dont le rôle pédagogique au profit du monde économique doit être rappelé, passe par l'épanouissement personnel dans le cadre de l'avenir du cabinet, les organisations signataires expriment leur accord pour promouvoir de nouvelles normes en matière tant de structure de rémunération que de mesure du temps de travail.

C'est en considération de cette déclaration préalable que l'avenant n°19 et l'accord du 10 février 1997 sur l'emploi contrepartie à l'aménagement et la réduction du temps de travail sont supprimés et remplacés par de nouvelles dispositions relatives aux titres II, V et VIII de la convention collective. Par ailleurs, est établi un accord, distinct de la convention collective, relatif à l'anticipation des 35 heures.



REDUCTION DE LA DUREE EFFECTIVE DU TRAVAIL ET MAINTIEN DU SALAIRE EFFECTIF

AVENANT N° 23 TER

(Signé le 22.7.1999)

A la suite de l'entrée en application depuis le 1er mars 1999 de l'avenant 23, des interrogations ont été soulevées sur la rémunération et la durée effective de travail auxquelles les parties apportent les réponses suivantes.

Article 1 – Salaires effectifs et réduction de la durée effective du travail

La convention collective prévoit expressément dans certaines hypothèses – essentiellement accord d'anticipation des 35 heures pour être éligible aux aides de l'Etat et/ou mise en place de la modulation à 35 heures de moyenne – que la réduction de la durée effective du travail s'accompagne du maintien du salaire contractuel base 39 heures pour le personnel « temps plein ».

De ce principe doivent découler trois conséquences :

1.1. lorsque la durée effective du travail est réduite selon des modalités autres que celles rappelées ci-dessus, l'avenant 23 ne peut permettre à ce titre une réduction unilatérale du total brut mensuel contractuel.

1.2. Le maintien du salaire annuel contractuel effectif base 39 heures peut prendre la forme dans la présentation du bulletin de paie d'un salaire brut à taux horaire maintenu correspondant à l'horaire effectif majoré d'une indemnité compensatoire de réduction d'horaire et/ou d'une indemnité correspondant à la rémunération des heures effectuées au-delà de la durée conventionnelle du travail.
Le cabinet ne peut pas s'appuyer sur cette présentation du bulletin de paie pour réduire le salaire contractuel. L'indemnité compensatoire fait partie du salaire contractuel. Elle ne peut disparaître le jour où, notamment en raison de la réduction de la durée légale, le cabinet décide de réduire la durée effective du travail. Le cabinet devra intégrer l'indemnité compensatoire dans le salaire à une date butoir restant à déterminer.

1.3. Il est rappelé qu'en application de l'article 5.2.1 de la convention collective le maintien à 39 heures de la durée effective du travail donne lieu au niveau du salaire, base 39 heures, antérieur au 1er mars 1999, à l'application de la majoration de 10 % prévue à l'article 8.2.3.2 de chacune des heures au-delà de 35 heures jusqu'à 39 heures incluses ou à sa compensation en temps de repos.

Article 2

Il est convenu de demander l'extension du présent avenant.



CREATION D'EMPLOI

ACCORD RELATIF A LA CREATION D'EMPLOI PAR LA REDUCTION DE LA DUREE EFFECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL

(Signé le 13.1.99, étendu par arrêté du 18.2.99, JO 23.2.99 = accord à accès direct)

Préambule

Considérant la déclaration générale faisant l'objet du II du préambule de la convention collective et accompagnant l'avenant 23, le présent accord a pour objet de définir les conditions de la réduction de la durée effective du travail pour la porter à 35 heures ou moins, dans un cabinet qui le souhaite, dans le cadre défini par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, c'est-à-dire assortie d'une augmentation corrélative des effectifs permettant l'éligibilité aux aides financières de l'État dont le montant est fixé par le décret 98-494 du 22 juin 1998.

En application du II de l'article 3 susvisé :
- Dans les cabinets de moins de 50 salariés, les modalités de la réduction de la durée effective du travail prévues par le présent accord s'appliquent en totalité, après avis, le cas échéant, des délégués du personnel. Sa mise en œuvre est subordonnée à l'accord de l'autorité administrative relative aux aides financières de l'État. Si d'autres modalités sont envisagées, un accord collectif doit être conclu au niveau du cabinet.
- Dans les cabinets de 50 salariés ou plus, un accord d'entreprise est nécessaire ; il pourra appliquer les dispositions du présent accord, les adapter, ajouter d'autres dispositions ou adopter d'autres normes.

ARTICLE PREMIER - Clauses obligatoires

Dans les cabinets de moins de 50 salariés, il est établi un document qui contient obligatoirement des clauses relatives à :

1.1. La durée hebdomadaire effective du travail.
(Modifié par avenant n° 23 bis du 23.2.99, arrêté du 25.5.99, JO 8.6.99)

Celle-ci doit être réduite, selon un calendrier indiqué, de 10% et fixée au maximum à 35 heures, le cas échéant en moyenne annuelle. Le temps de travail se décompte de la même façon avant et après la mise en oeuvre de cette réduction. Le décompte se réalise à partir d'une durée annuelle prenant en compte 52 dimanches, 11 jours fériés et 30 jours ouvrables de congés annuels.
Quand la durée hebdomadaire effective du travail est fixée en moyenne annuelle, la durée annuelle du travail effectif, c'est-à-dire hors congés annuels légaux, jours fériés chômés et dimanches est de 1 596 heures.

Des heures peuvent être exceptionnellement effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de 35 heures lorsque l'organisation du travail est celle prévue à l'article 1.3.1. Dans la limite de 39 heures, elles sont contractuellement majorées de 25 % et s'imputent sur le contingent prévu à l'article L. 212-6 du code de travail.

De même, des heures peuvent être exceptionnellement effectuées au-delà de l'horaire collectif prévu, une semaine donnée, par le calendrier prévisionnel annuel lorsque l'organisation du travail est celle prévue à l'article 1.3.3. Dans la limite de 39 heures, elles sont contractuellement majorées de 25 %. Sont également dues et majorées contractuellement de 25% les heures qui excèdent 35 heures de moyenne sur l'année de programmation de la modulation. La majoration contractuelle ci-dessus se substitue à la majoration de 10 % prévue aux articles 8.2.2.2.5 et 8.2.3.2.

1.2. L'emploi.

Dans le délai d'un an au maximum à compter de la réduction effective du temps de travail, les



effectifs, appréciés dans les conditions définies aux articles L. 421-1 et L. 421-2 du code du travail pour les élections de délégués du personnel, doivent être majorés d'au moins 6%. Les postes créés peuvent l'être dans toutes catégories de personnels, à temps plein ou à temps partiel. Le document établi par le cabinet peut prévoir, eu égard à ses objectifs de développement, que les embauches se feront exclusivement sur tel ou tel type de poste ou pour tel ou tel type de qualification. Il indique le calendrier prévisionnel des embauches. En indiquant les emplois à pourvoir, il précise le cas échéant :

- Les conditions de la transformation d'un contrat à temps partiel en contrat à temps complet et de l'augmentation de la durée du travail des temps partiels existants ;
- Les modalités d'intégration des moins de 26 ans, de demandeurs d'emploi de longue durée, de personnes de sexe féminin, des plus de 50 ans, des handicapés, des jeunes en recherche d'un premier emploi ;
- Les postes susceptibles d'être pourvus dans le cadre d'un contrat de qualification ou d'apprentissage, étant entendu que ne sont alors pas cumulables les exonérations de charges patronales prévues pour ce type de contrat avec les aides financières définies à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Le départ d'un salarié, résultant de la rupture de son contrat de travail quelle qu'en soit la cause, doit être compensé par l'embauche d'un nouveau salarié dans le délai de deux mois suivant la date de son départ définitif.

1.3. L'organisation du travail
(Modifié par avenant n° 23 bis du 23.2.99, arrêté du 25.5.99, JO 8.6.99)

Le document établi par le cabinet indique la répartition de l'horaire collectif choisie entre les formules suivantes, éventuellement en fonction des différentes catégories de personnel :

1.3.1 Une durée hebdomadaire de 35 heures réparties sur au plus cinq jours dans la semaine.

1.3.2 Le maintien d'une durée hebdomadaire supérieure à 35 heures avec attribution de jours de repos permettant de réduire à 35 heures la durée hebdomadaire moyenne. Le nombre de jours de repos est alors égal à 23 jours ouvrés dans le cadre d'une durée hebdomadaire maintenue à 39 heures. Les repos peuvent être pris soit par une demi-journée chaque semaine, soit par une journée par quinzaine, soit à raison de deux jours pour quatre semaines, soit groupés en une ou plusieurs fois pendant l'année, pris pendant les périodes de basse activité. Sauf accord des parties prévoyant une répartition différente, les dates auxquelles sont pris ces repos sont fixées pour moitié par le cabinet et pour l'autre moitié par le salarié.

1.3.3 L'application des règles de modulation définies aux articles 8.2 et suivants de la convention collective de sorte que la durée hebdomadaire moyenne soit de 35 heures. En pareil cas, les nouveaux horaires entreront en vigueur au plus tôt deux mois après la date d'application du présent accord dans le cabinet.

1.3.4 Dans tous les cas, le cabinet appliquera strictement en cette matière les modalités définies par la convention collective, seul un accord collectif pouvant au niveau du cabinet adopter d'autres normes. Il en est ainsi pour les règles d'aménagement des temps de travail propres à chaque catégorie (personnel sédentaire, itinérant, autonome) identifiées aux articles 8.1.1 à 8.1.5.

Chaque année, après avis des délégués du personnel lorsqu'ils existent, la direction actualise la répartition choisie ou la modifie en tenant compte, le cas échéant, des particularités liées à la saisonnalité de l'activité, au calendrier, à l'évolution des caractéristiques de la clientèle, etc. Une note est affichée à cet effet.

1.4. Les salaires annuels

Les salaires contractuels annuels bruts en vigueur avant la réduction de la durée effective en



application du présent accord sont maintenus en francs courant ; ils évolueront ensuite selon les décisions arrêtées au niveau du cabinet.

Les salaires annuels effectifs ne peuvent être inférieurs aux minima conventionnels tels qu'ils résultent des articles 5.1.1. et 5.1.2. de la convention collective.

ARTICLE DEUX : Aménagement des horaires

Pour l'appréciation du temps de travail effectif du personnel sédentaire, du personnel itinérant non autonome, du personnel autonome, il est fait application des articles 8.1.1 à 8.1.5 de la convention collective.

En cas de recours à la modulation, il est en outre fait application des articles 8.2.1 à 8.2.4.

ARTICLE TROIS : Suivi des engagements du cabinet

3.1. Le respect des engagements contractés exige que soit régulièrement fait le point sur leur suivi. A cet effet, différents rapports doivent être établis par la direction :

- Durant la première année, tous les trimestres doivent être mis en évidence les niveaux des embauches et la qualification des personnes concernées, ainsi que les effets de l'accord sur la masse des frais de personnel (charges comprises) et des rémunérations. La date à laquelle est atteint l'objectif des 6% est précisée.
- A la fin de la première année, doivent apparaître les informations permettant de constater la conformité de la situation avec le niveau des engagements contractés aussi bien en matière d'emploi que de rémunération. L'engagement sur le niveau des effectifs à atteindre vaut pour deux ans à compter de la date à laquelle il est atteint.
- Tous les ans, pour chacune des deux années suivantes, les mêmes informations seront communiquées en tenant compte des obligations particulières concernant les différentes échéances relatives en particulier à l'engagement en matière d'effectifs et au niveau des aides financières de l'État.

Les rapports sont communiqués aux délégués du personnel. Ceux-ci sont invités à formuler un avis motivé. Dans les cabinets où, en raison d'un effectif inférieur à 11 salariés ou de carence, les institutions représentatives du personnel n'existent pas, la direction communique les rapports à chaque membre du personnel et une réunion est organisée permettant leur expression collective.

3.2. Les manquements aux obligations de l'une ou l'autre des parties ainsi que les différends susceptibles de naître d'une interprétation divergente des textes, tant des titres II, V et VIII de la convention collective du 9 décembre 1974 que du présent accord, sont en priorité soumis à la procédure prévue à l'article 10.2 de la convention collective. A cet effet, les salariés des cabinets pourront se faire assister par une organisation syndicale représentative.

ARTICLE QUATRE : Situation des professionnels libéraux salariés

(Modifié par avenant n° 23 bis du 23.2.99, arrêté du 25.5.99, JO 8.6.99)

Les experts-comptables inscrits et les commissaires aux comptes inscrits salariés peuvent ou non être inclus dans le programme d'anticipation des 35 heures ouvrant droit au bénéfice des aides financières de l'État. S'ils sont inclus dans ce programme, la réduction de la durée du travail ne peut se manifester que sous la forme de jours de repos dont le nombre est fixé au minimum à au minimum 23 jours ouvrés par an. La date à laquelle ces repos sont pris est déterminée par le professionnel lui-même avec le souci déontologique de ne pas créer de préjudice au client ce qui est susceptible de justifier une concertation avec l'employeur.

ARTICLE CINQ : Réduction du temps de travail et temps partiel

Pour le personnel engagé dans le cadre d'un contrat à temps partiel, la durée du travail est



contractuelle. De ce fait, l'accord individuel est nécessaire pour que la réduction de 10 % soit effective. La solution de la réduction est néanmoins privilégiée. En conséquence, le responsable du cabinet propose au salarié un avenant à son contrat matérialisant la réduction conforme aux dispositions du présent accord et indiquant la nouvelle répartition de l'horaire. Le salarié dispose d'un délai d'une semaine pour prendre position, son silence à l'issue de ce délai équivaut à un refus.

L'éventuel refus de réduction de la durée contractuelle de travail se traduit par une augmentation du salaire contractuel annuel égale à 4/39 de son précédent salaire. Si ce refus a pour conséquence que la durée contractuelle dépasse 80 % de 35 heures, soit 28 heures, le contrat est requalifié en contrat à temps plein dans les conditions définies à l'article 8.4.6 de la convention collective.

ARTICLE SIX : Accord particulier de cabinet

Dans tout cabinet matérialisé notamment par une société juridiquement distincte ou une unité économique et sociale ayant un effectif supérieur à 50 salariés, un accord collectif d'entreprise s'impose, y compris lorsque la solution envisagée est strictement celle définie aux articles 1 à 5 du présent accord.

En outre, seul un accord d'entreprise peut prévoir, quel que soit l'effectif, une réduction de la durée effective de plus de 10 % et ramenant l'horaire à un niveau inférieur à 35 heures, accompagnée d'une augmentation des effectifs supérieure à 6%, permettant l'éligibilité aux aides financières de l'État plus importantes prévues au décret n°98-494 du 22 juin 1998.

Le cas échéant, pour déterminer le caractère plus favorable de l'accord d'entreprise au regard des dispositions de la convention collective nationale du 9 décembre 1974 et du présent accord, il sera tenu compte globalement des quatre thèmes prévus à l'article premier ci-dessus.

Lorsque l'accord concerne un cabinet dont l'effectif est supérieur à 50 salariés, les rapports prévus à l'article 3 ci-dessus sont présentés au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel.

Lorsque, quel que soit l'effectif, la création d'emploi par la réduction de la durée du travail résulte d'un accord collectif d'entreprise, les dispositions de l'article 2.2. de la convention collective du 9 décembre 1974 relatives au dialogue social s'appliquent.

L'accord d'entreprise prévoyant des dispositions autres que celles fixées ci-dessus en stricte application des titres V et VIII de la convention collective tels qu'ils résultent de l'avenant n°23 peut subordonner son entrée en vigueur à l'autorisation administrative ouvrant droit aux aides de l'État plus importantes que celles correspondant strictement à l'hypothèse 35 heures et 6%.

ARTICLE SEPT : Durée et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est déposé à la direction départementale du Travail et de l'Emploi et au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les dispositions du présent accord pourront être révisées en application de l'article L. 132-7 du code du travail. Il en sera ainsi, en particulier, au vu des constats qui pourraient être faits d'une exécution imparfaite dans les cabinets des dispositions des articles 1 à 6 ci-dessus au regard des dispositions des titres V et VIII de la convention collective.

A cet effet, la délégation patronale présentera annuellement un rapport à l'attention des organisations syndicales représentatives dans le cadre de la commission paritaire, rapports dont le contenu s'efforcera, au vu des informations recueillies auprès des cabinets, de refléter la situation exacte sur l'ensemble de la profession.



FORMATION PROFESSIONNELLE

PREAMBULE DE L'AVENANT N° 16

Les parties, affirmant l'importance que représente la formation tant dans la recherche permanente de la meilleure qualité que dans le souci d'assurer un développement réel des carrières des salariés, ont estimé nécessaire de définir les axes prioritaires de développement de la formation, notamment au profit des salariés relevant des postes N5 et N4.

Les parties ont préalablement constaté :
- que doit être assurée une meilleures information, relative aux actions de formation proposées par la profession,
- que, pour assurer l'efficacité de la politique professionnelle de formation, les salariés de chaque cabinet y compris ceux comptant moins de 10 salariés doivent pouvoir bénéficier d'un accès prioritaire à un volume global de temps consacré à la formation,
- qu'il convient de définir les axes de formation correspondant aux actions à mener en priorité,
- que, outre l'accord relatif aux formations en alternance, des conventions ont été conclues avec des organismes de formation agréés dont l'objet est de valider, notamment au bénéfice des cabinets de moins de 10 salariés, des axes de formation,
- que la formation suppose une adéquation entre l'engagement personnel et l'investissement du cabinet.

Les précisions du présent préambule indiquent les grandes orientations en fonction desquelles, ont été élaborées les dispositions suivantes qui, par ailleurs, matérialisent les aménagements techniques rendus nécessaires par l'évolution des textes, notamment la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991.



ACCORD DE BRANCHE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Signataires

Organisations d'employeurs :
Le syndicat IFEC, Le syndicat ECF ;

Organisations syndicales de salariés :
La fédération CFDT ; La fédération CFTC ; La fédération CGT-FO,

Il a été convenu ce qui suit dans le cadre des dispositions de l'article L.934-2 du code du travail.

Préambule

La formation professionnelle est un moyen privilégié pour que les salariés développent des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques des cabinets et leurs aspirations individuelles et sociales.

Les parties signataires considèrent que le développement de la formation professionnelle continue est l'une des conditions de la modernisation, donc de la pérennité des cabinets par une politique active de l'emploi fondée sur l'investissement en ressources humaines notamment par la meilleure qualification des salariés.

Les parties contractantes considèrent la formation professionnelle continue comme un droit individuel et collectif devant répondre aux aspirations professionnelles et personnelles des salariés tout au long de leur vie professionnelle.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux entendent ainsi rappeler les objectifs du dispositif de formation tout au long de la vie professionnelle :

- permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle. Chaque salarié doit être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de son cabinet ou, plus généralement, de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et l'exercice de ses aptitudes professionnelles ;

- favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle, aux jeunes et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation ;

- de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :

    - du plan de formation décidé et mis en œuvre au sein de leur cabinet,
    - du droit individuel à la formation (DIF) mis en œuvre à leur initiative, en accord avec leur employeur,
    - du droit au congé individuel de formation mis en œuvre à leur initiative.

- concourir à la validation des acquis de l'expérience ;

- accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés en créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant ou en dehors du



temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu ;

- favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;

- donner aux instances représentatives du personnel et au personnel d'encadrement du cabinet, un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel.

Afin d'assurer la meilleure application du présent accord, son existence sera rappelée dans les documents remis au comité d'entreprise en vue de la délibération annuelle sur la formation continue.

Un exemplaire du présent accord et, le cas échéant, de ses avenants sera mis à la disposition du personnel et de ses représentants.

ARTICLE 1 – PLAN DE FORMATION

Le plan de formation comprend plusieurs catégories d'actions de formation conformément à l'article L.932-1 du Code du Travail.

Article 1.1 – Actions d'adaptation

Toute action de formation suivie par le salarié pour assurer son adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif.

Article 1.2. – Actions liées à l'évolution des emplois

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail. Toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail. Les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration, dans la limite par an et par salarié de cinquante heures. Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait, dans la limite de 4% de celui-ci.

Article 1.3 – Développement des compétences dans le cadre du plan de formation

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les huit jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de quatre-vingts heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année, dans la limite de 5% de leur forfait.

Article 1.3.1 – Actions menées pendant le temps de travail

Les actions de formation dispensées à l'intérieur ou à l'extérieur du cabinet sanctionnées ou non par un diplôme, visent essentiellement soit à maintenir le niveau de qualification du personnel dans un contexte d'évolution technique du poste occupé ou de son environnement, soit à accroître la qualification du salarié dans le but de lui faire occuper un poste de qualification supérieure.



Il est rappelé que doit être préalablement porté à la connaissance de tout personnel concerné par une action de formation l'objectif de celle-ci. Ainsi, toute formation visant à maintenir le niveau de qualification n'a pas pour effet en soi de générer une promotion.

Par contre, si la formation a pour finalité d'accroître la qualification du salarié dans le but de lui faire occuper un poste de qualification supérieure, sa promotion à un emploi disponible est liée à la signature et au respect d'un avenant à son contrat de travail précisant :

les conditions à satisfaire, notamment la capacité du salarié à assumer toutes les tâches du poste à occuper,

les modalités de la promotion : une période probatoire avant affectation définitive au poste concerné peut être prévue. Dans ce cas, en cas d'échec, le salarié retrouve ses fonctions antérieures ou des fonctions équivalentes.

Par ailleurs, les salariés concernés, afin de leur permettre de faire état ultérieurement des formations internes et externes dont ils ont bénéficié au cours de leur carrière, se voient remettre, pour les stages ne débouchant pas sur un diplôme et à leur issue, une attestation de stage ou de cycle de formation délivrée par l'organisme de formation ou par l'établissement d'enseignement.

Cette attestation précise la nature, le contenu, la durée de la formation suivie et la ou les dates.

Article 1.3.2 – Actions menées en tout ou partie hors temps de travail

Les parties rappellent que s'agissant des actions de formation ayant pour objet le développement des compétences, lorsque celles-ci se déroulent en tout ou partie en dehors du temps de travail, un accord écrit entre l'employeur et le salarié, conclu avant le début de la formation, doit nécessairement définir les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises, ainsi que sur les conditions d'attribution de la classification correspondant à l'emploi qui sera occupé, dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Article 1.4 – Priorités de la formation professionnelle dans le cadre du plan de formation

Afin de contribuer plus efficacement à l'emploi, les parties signataires considèrent qu'il convient de promouvoir l'adaptation, le développement et le perfectionnement permanent des connaissances, notamment dans le cadre des actions utiles à la modernisation des cabinets, en raison de la modification de leur environnement et de l'évolution technique, technologique et réglementaire, par des formations sur :

- la préservation de l'employabilité des premiers niveaux de qualification en leur apportant les formations de base, leur permettant ensuite d'accéder à des formations qualifiantes,
- l'évolution des emplois et des métiers et le reclassement du personnel concerné au sein du cabinet ou la reconversion à l'extérieur du cabinet,
- les évolutions de l'organisation du travail dans les cabinets qui favorisent la conduite du changement, l'animation des équipes, la transmission des savoirs…,
- le développement de la culture nécessaire au bon exercice des métiers de la branche,
- les connaissances requises permettant de s'adapter à l'évolution des techniques, de la réglementation et des technologies,
- la qualité,
- la sécurité,



- la connaissance du cabinet et de son environnement.

S'agissant de l'ordre de priorité des actions ci-dessus, celui-ci relève des cabinets selon leurs besoins.

Article 1.5

Les parties signataires incitent également les cabinets à favoriser les formations débouchant sur des diplômes ou des titres homologués et faire en sorte que le contenu de ces formations évolue parallèlement au développement des techniques.

ARTICLE 2 – LA PROFESSIONNALISATION

Les contrats ou périodes de professionnalisation permettent une personnalisation des parcours de formation et une certification des connaissances, des compétences ou des aptitudes professionnelles acquises.

Ils alternent :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, par le cabinet lorsqu'il dispose d'un service de formation,

- l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice en cabinet d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Article 2.1 – Les contrats de professionnalisation

Les parties se réfèrent à la réglementation applicable pour notamment leur conclusion et leur exécution. Dans ce cadre, elles conviennent de ce qui suit :

Article 2.1.1 – Objectifs

Les contrats de professionnalisation ont pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. Ils ont pour finalité d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles),
- une qualification professionnelle reconnue par la CPNE (Certificat de qualification professionnelle),
- une qualification professionnelle reconnue dans la convention collective de branche.

Article 2.1.2 – Publics éligibles

❖ Les jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle dans la branche ou ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers de la branche.

❖ Tout demandeur d'emploi, dès son inscription à l'ANPE



Article 2.1.3 – Liste non hiérarchisée des qualifications prioritaires

- BTS, DUT et DPECF ;
- DECF, DCG ;
- DESCF, DSCG ;
- Tout Certificat de Qualification Professionnelle qui pourrait être créé à l'issue de travaux de la CPNE de la branche ;
- Les formations permettant, en cas de succès, de remplir la fonction d'assistant (coefficient 220), d'assistant confirmé (coefficient 260), de cadre (coefficient 330) et de cadre confirmé (coefficient 385).

Article 2.1.4 – Rémunérations minimales

	Qualification inférieure à baccalauréat professionnel, titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	Qualification au moins égale à celle du baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau	Qualification au moins égale à un diplôme Bac+3
Jeunes âgés de moins de 21 ans	• 55% du SMIC pendant la 1ère année, • 65% du SMIC pendant la 2ème année.	• 65% du SMIC pendant la 1ère année, • 70% du SMIC pendant la 2ème année	• 80% du SMIC pendant la 1ère année, • 85% du SMIC pendant la 2ème année.
Jeunes âgés de 21 à 25 ans	• 70% du SMIC pendant la 1ère année, • 80% du SMIC pendant la 2ème année.	• 80% du SMIC pendant la 1ère année, • 85% du SMIC pendant la 2ème année.	• 85% du SMIC pendant la 1ère année, • 90% du SMIC pendant la 2ème année
Salariés de 26 ans et plus	2 planchers à respecter : 85 % de la rémunération minimale conventionnelle pour le coefficient attribué et le SMIC		

Article 2.1.5 – Conditions de prise en charge

L'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base du forfait horaire défini par les textes réglementaires. Les travaux de la CPNE pourront permettre de définir des barèmes différents de prise en charge selon les qualifications recherchées.

Si la participation du salarié aux actions de formation décidées par l'employeur lui occasionne des frais supplémentaires par rapport à ceux requis pour se rendre au Cabinet (transport, hôtel…) l'employeur les prend en charge dans les limites et modalités habituellement pratiquées par le Cabinet.

Article 2.1.6 – Caractéristiques

Article 2.1.6.1 – Nature du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être conclu sous la forme d'un contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée. S'il est conclu à durée déterminée, il est régi par la législation applicable aux CDD.

Article 2.1.6.2 – Durée du contrat ou de l'action de professionnalisation

L'action de professionnalisation, objet d'un contrat à durée déterminée ou celle qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée comprise entre six et douze mois.

Les signataires conviennent de la possibilité de porter la durée du contrat ou de l'action de



professionnalisation à vingt quatre mois :

- o pour les personnes sorties du système éducatif sans avoir obtenu au moins le baccalauréat professionnel ;
- o lorsque la nature de la qualification visée et déclarée prioritaire l'exige.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie mais aussi pour cause de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Article 2.1.6.3 – Durée de la formation

La formation, (actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels ou technologiques) est mise en place par un organisme de formation ou par le cabinet lui-même, lorsqu'il dispose des moyens de formation nécessaires, adaptés, identifiés, structurés, répondant aux critères de prise en charge définis par l'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1.

La formation est d'une durée comprise entre 15% et 25% de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Lorsque le référentiel d'un titre, ou diplôme reconnu par l'Education Nationale, le requiert, les signataires conviennent d'étendre la durée de la formation au-delà de 25% de la durée du contrat, sans pouvoir dépasser :

- o la durée prévue par ledit référentiel ;
- o 45 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation dans le cadre de ce contrat.

Bénéficie de cet aménagement toute personne visée à l'article 2.1.2 poursuivant une formation diplômante dans le cadre dudit contrat.

Article 2.1.7 – Missions confiées à la CPNE dans le cadre des contrats de professionnalisation

En tant que de besoin, la CPNE pourra proposer aux partenaires sociaux de compléter ou mettre à jour la liste :

- des bénéficiaires prioritaires,
- des durées des contrats, des durées de formation ainsi que la nature des certifications,
- des qualifications professionnelles reconnues par la CPNE,
- des formations particulières,
- des diplômes ou des titres à finalité professionnelle.

Ces priorités et conditions d'exercice sont mises en œuvre et suivies au sein d'une section professionnelle paritaire dédiée au sein de l'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 et sont mentionnés dans un document que l'OPCA tient à disposition des cabinets et salariés relevant du champ d'application de l'accord.

Article 2.1.8 – Tutorat

Conformément à l'article L.981-3 du Code du Travail, un tuteur, volontaire, peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider au sein du Cabinet les personnes titulaires de ce type de contrats de travail.

Le tuteur est :



- soit un professionnel, inscrit à l'Ordre des experts-comptables ou à la Compagnie des commissaires aux- comptes,

- soit un salarié volontaire, titulaire d'une qualification au moins égale à celle que vise le contrat et pouvant justifier d'une expérience professionnelle minimale de deux ans.

Pour pouvoir assurer sa mission dans les meilleures conditions, le nombre de salariés confiés à un tuteur est limité à deux ou trois simultanément, que ce soit au titre d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, selon la distinction opérée par l'article D. 981-8 du code du travail. Il doit disposer du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission d'accompagnateur du salarié en contrat de professionnalisation. L'ensemble du temps consacré à l'exercice de la fonction tutorale est traité comme temps de travail.

Afin de permettre aux tuteurs de remplir efficacement leur mission d'accompagnement et de valoriser l'exercice du tutorat, des modalités particulières relatives à cette activité seront mises en œuvre, en matière :

- de reconnaissance de cette activité de tuteur dans l'organisation et la charge de travail : cette mission sera inscrite dans les objectifs fixés lors de l'entretien professionnel prévu à l'article 3, ces objectifs seront quantifiés, et les autres objectifs opérationnels seront par conséquent aménagés ;

- de perspectives d'évolution professionnelle : l'expérience du rôle de tuteur doit être valorisée dans la carrière de la personne qui a accepté cette mission. Le tuteur bénéficiera d'une priorité d'accès à la VAE.

Article 2.1.9 – Exécution du contrat de professionnalisation

Les salariés en contrat de professionnalisation bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés du Cabinet dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation. La durée du travail du salarié, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée par le Cabinet.

Le comité d'entreprise est consulté sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation.

Article 2.2 – LES PERIODES DE PROFESSIONNALISATION

Article 2.2.1 – Publics et objectifs

Les périodes de professionnalisation ont pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Outre les bénéficiaires définis par la loi, ces périodes concernent également les salariés n'ayant pas bénéficié d'une formation depuis 5 ans, ceux ayant subi une absence supérieure à 12 mois (maladie, accident du travail, congé parental, etc.) et ceux occupant un emploi relevant du niveau 5 et du niveau 4 de la grille de classification de la convention collective nationale.

Elles concernent (personnes éligibles) :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies dans les préconisations des études prospectives et par la CPNE de la branche ;

- les salariés qui après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause, à compter de leur 45ème anniversaire, sous réserve de justifier d'une année de présence dans le cabinet,



souhaitent consolider leur carrière professionnelle, notamment en l'absence de formation suivie depuis l'entrée dans la branche ;

- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;

- les femmes qui reprennent une activité professionnelle, après un congé maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental ou d'adoption ;

- les salariés ayant subi une absence supérieure à 12 mois (maladie, accident du travail) ;

- les travailleurs handicapés.

La période de professionnalisation doit, notamment, leur permettre :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) ;
- d'acquérir une qualification professionnelle définie par la CPNE ;
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNE.

Article 2.2.2 – Liste non hiérarchisée des publics prioritaires

- Les salariés ayant subi une absence supérieure à 12 mois (maladie, accident du travail, congé parental etc.) ;

- Les salariés revenant de congé maternité ou d'adoption ;

- Les salariés âgés de plus de 45 ans ou ayant 20 ans d'activité professionnelle (coefficients 330 ou inférieurs) ;

- Les salariés occupant un emploi relevant du niveau 5 et du niveau 4 de la grille de classification de la convention collective nationale ;

- Les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail.

Article 2.2.3 – Parcours personnalisé de professionnalisation

Les parties signataires s'accordent pour considérer que la période de professionnalisation est un espace de temps qui a pour but d'organiser un parcours de formation. Le parcours de formation du bénéficiaire est personnalisé en fonction de ses connaissances et de ses expériences. Lorsque le projet pédagogique le permet, les périodes de professionnalisation s'organisent par la succession d'enseignements théoriques et de mises en application pratique, le cas échéant dans le cadre défini par la CPNE.

Article 2.2.4 – Liste non hiérarchisée des qualifications ou des formations accessibles prioritairement

Il s'agit de :

- Tout Certificat de Qualification Professionnelle qui pourrait être créé à l'issue de travaux de la CPNE ;
- Les formations permettant d'acquérir une qualification conduisant à une fonction d'assistant (coefficient 220), d'assistant confirmé (coefficient 260), de cadre (coefficient 330) et de cadre confirmé (coefficient 385).
- Toute action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE.



Article 2.2.5 – Modalités de mise en œuvre

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés du cabinet ou de l'établissement.

Dans le cabinet ou l'établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés.

Le forfait horaire pris en charge par l'OPCA dans le cadre des actions d'accompagnement et de formation des périodes de professionnalisation est celui défini par les textes réglementaires. Les travaux de la CPNE pourront permettre de définir des barèmes différents de prise en charge selon les qualifications recherchées ou les formations.

Si la participation du salarié à des actions de formation décidées par l'employeur lui occasionne des frais supplémentaires par rapport à ceux requis pour se rendre au cabinet (transport, hôtel…) l'employeur les prend en charge dans les limites et modalités habituellement pratiquées par le cabinet.

Article 2.2.5.1 – Pendant le temps de travail

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation, pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

Article 2.2.5.2 – En dehors du temps de travail

Les actions de formation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail en accord écrit entre l'employeur et le salarié selon les règles définies à l'article L. 982-4 du code du travail ; l'employeur définit dans ce cas, avec le salarié avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels le cabinet souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de quatre vingt heures sur une même année civile. Dans ce cas l'accord écrit entre l'employeur et le salarié porte également sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans le délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Il porte aussi sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Article 2.2.6 – Missions confiées à la CPNE dans le cadre des périodes de professionnalisation

En tant que de besoin, la CPNE pourra proposer aux partenaires sociaux de déterminer, compléter ou mettre à jour :

- les objectifs prioritaires,
- les qualifications et actions de formation accessibles,
- les publics prioritaires au regard desquels l'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 examine les demandes de financement présentées par les cabinets,
- l'organisation des périodes de professionnalisation

Ces priorités et conditions d'exercice sont mises en œuvre et suivies par la SPP dédiée au sein de

l'OPCA désigné par le présent accord et sont mentionnées dans un document que l'OPCA tient à disposition des cabinets et salariés.

ARTICLE 3 – L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Article 3.1 – Objet de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel a pour finalité d'accompagner les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel. Tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans un cabinet de la branche bénéficie, tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par le cabinet et, à sa demande, tous les ans.

La tenue des entretiens professionnels contribue également à l'élaboration du plan de formation adapté aux besoins du cabinet et des salariés.

L'objectif de ce processus d'entretien est notamment :

- de permettre au salarié d'exprimer ses besoins de formation ;
- de préciser l'étendue des missions et responsabilités ;
- d'évaluer les développements potentiels de carrière ;
- de déceler les éventuelles actions de formation nécessaires à l'adaptation du salarié à son poste de travail, à l'évolution de son emploi ou au maintien dans son emploi ;
- favoriser l'accès des salariés expérimentés à la VAE.

Article 3.2 – Déroulement de l'entretien professionnel

Afin de permettre aux salariés de se préparer aux entretiens dont il a défini les modalités après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur, prévient les salariés de la date de l'entretien au moins une semaine avant.

Les salariés sont à cette fin informés notamment sur l'objectif, le contenu de l'entretien et ses modalités de suivi. De plus, le cabinet laissera aux salariés un temps nécessaire à la préparation de cet entretien.

Au cours de cet entretien, pourront notamment être abordées les questions suivantes :

- l'information sur les dispositifs relatifs à la formation et à l'orientation des salariés tout au long de leur vie professionnelle,
- l'identification des objectifs de professionnalisation pour améliorer les compétences du salarié ou renforcer sa qualification en vue d'anticiper l'évolution des technologies et l'organisation propre du cabinet,
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation,
- les conditions de formation pendant ou en dehors du temps de travail

L'entretien donnera lieu à la rédaction d'un document, proposé à la Co-signature des parties, rappelant les principaux points évoqués et les éventuelles propositions d'actions de formation qui seraient faites au salarié.

En cas de refus matérialisé du salarié de se présenter à l'entretien professionnel, l'employeur est considéré comme ayant rempli son obligation.

Les cabinets bénéficieront d'une formation pour la mise en œuvre des entretiens professionnels. L'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 assure la prise en charge de la formation des salariés chargés d'assurer la mise en œuvre de ces entretiens professionnels selon des conditions définies par la CPNE de la branche.

Article 3.3 – Passeport formation

Chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Chaque salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce passeport formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale,
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation,
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience,
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle,
- les activités tutorales exercées,
- le ou les emplois tenus dans un même cabinet dans le cadre d'un contrat de travail, et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois,
- dans une annexe, les décisions en matière de formation qui ont été prises lors ou à l'issue des entretiens professionnels dont il aurait bénéficié.

ARTICLE 4 – LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)

Article 4.1 – Le crédit d'heures DIF

Article 4.1.1 – Acquisition du DIF

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, travaillant à temps plein, disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans le cabinet bénéficie d'un droit individuel à la formation de 20 heures par an. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée prorata temporis.

A défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel reste plafonné à 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis prorata temporis.

Les salariés employés en CDD bénéficient également du DIF dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant quatre mois au cours des 12 derniers mois. Ils en bénéficient au prorata temporis du temps travaillé en CDD sur cette période.



Article 4.1.2 – Modalités pratiques

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein bénéficient de 20 heures de DIF au 7 mai 2005 s'ils ont au moins un an d'ancienneté à cette date. Ils acquerront 20 heures de plus par année à chaque 7 mai.

Les salariés engagés après le 7 mai 2004 acquerront 20 heures par an à chaque anniversaire de leur engagement à partir d'un an d'ancienneté.

Article 4.2 – La mise en œuvre du DIF

Les actions de formation susceptibles d'être retenues au titre du Droit individuel à la formation (DIF) sont :

- des actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances mentionnées à l'article L 900-2 du code du travail,
- des actions de qualification prévues à l'article L 900-3 du code du travail,
- des actions de développement des compétences.

Le DIF est réalisé en dehors ou pendant le temps de travail.

Toute heure de formation en dehors du temps de travail donne lieu au versement par le cabinet d'une allocation de formation d'un montant égal à 50% de la rémunération nette du salarié, en complément de sa rémunération mensuelle. Les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont celles fixées par décret en fonction du total des rémunérations nettes perçues sur les douze derniers mois.

Quand les actions de formation se déroulent pendant le temps de travail, elles donnent lieu pendant ce temps au maintien par le cabinet de sa rémunération.

Chaque salarié est informé, annuellement, par écrit, du total de ses droits, selon une forme définie au sein du cabinet.

A la demande du salarié, notamment ceux ayant plus de 45 ans et ceux ayant plus de 20 ans d'ancienneté dans le cabinet et avec l'accord écrit de l'employeur, des actions de formation peuvent faire l'objet d'une prise anticipée des droits à DIF non encore ouverts. L'accord entre l'employeur et le salarié doit régler les conséquences d'un départ du salarié avant l'acquisition de la totalité des droits ainsi utilisés.

Article 4.3 – La procédure de demande de DIF

La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Elle résulte d'une demande écrite du salarié et donne lieu à un accord passé entre l'employeur et le salarié notamment dans le cadre de l'entretien professionnel visé à l'article 3 du présent accord.

La demande d'exercice du DIF portant sur une action de formation doit comporter les mentions suivantes :

- nature de l'action de formation ;
- intitulé de l'action ;
- modalités de déroulement de l'action ;
- durée de l'action ;
- dates de début et de fin de l'action ;
- coût de l'action ;
- dénomination du prestataire de formation pressenti.



La demande d'exercice du DIF portant sur une action de bilan de compétences doit comporter les mentions suivantes :

- dates et durée du bilan de compétences ;
- dénomination de l'organisme prestataire.

La demande d'exercice du DIF portant sur une action de validation des acquis de l'expérience doit comporter les mentions suivantes :

- diplôme ;
- titre ou certificat de qualification postulé ;
- dates ;
- nature et durée des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- dénomination de l'autorité ou de l'organisme délivrant la certification.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation.

- Lorsque la réponse est positive, l'employeur et le salarié concluent la convention de formation professionnelle continue visée à l'article L. 920-1 du code du Travail.

- Lorsque la réponse est négative, elle est faite par écrit et précise les motifs de désaccord.

- Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur ne parviennent pas à un accord, le salarié pourra s'orienter vers l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation, dont relève le cabinet.
  Lorsque cet organisme accepte la prise en charge de la demande de congé individuel de formation du salarié, l'employeur est tenu de verser à cet organisme :

    - le montant de l'allocation de formation correspondant au nombre d'heures prises en charge, dans la limite du nombre d'heures annuelles cumulées acquises par le salarié au titre de son droit individuel à la formation ;
    - le montant des frais de formation calculés sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation.

Article 4.4 – Les actions prioritaires

Sont considérées comme prioritaires pour l'ensemble du personnel les actions d'entretien des connaissances ou de développement des compétences des salariés dans les domaines suivants :

- la filière diplômante Expertise comptable et Commissaire aux comptes ;
- les spécialisations techniques et sectorielles ;
- les formations permettant d'améliorer le fonctionnement interne du cabinet, notamment les formations au management ;
- les systèmes d'information et de communication.

Cette liste pourra faire l'objet d'un nouvel examen dans le cadre de la CPNE.
Cet examen portera également sur la répartition de la collecte entre le DIF, la professionnalisation et l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 4.5 – Prise en charge des frais

Les frais liés aux actions de formation (frais pédagogiques), pris en charge par l'OPCA le sont sur la base du barème défini par les textes en vigueur, le cas échéant modulé sur proposition de la CPNE.

Les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement sont pris en charge selon les pratiques du Cabinet en matière de frais professionnels.



Article 4.6 – Le DIF et la rupture du contrat de travail

En cas de licenciement du salarié, permettant l'exercice du DIF, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées, est calculé dans les conditions définies par la loi.

Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du délai-congé.

A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur. Dans la lettre de notification du licenciement, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF, notamment de la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut, en accord avec l'employeur, bénéficier de son DIF sous réserve que l’action de bilan de compétences, de validation des acquis de l’expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai congé.

En cas d’exercice du DIF pendant le préavis à l'occasion de la rupture du contrat de travail, l’action de formation correspondante se déroule pendant le temps de travail.

ARTICLE 5 – VALIDATION DES ACQUIS DE L’EXPERIENCE (VAE)

Article 5.1 – Dispositif de validation des acquis de l’expérience (VAE)

Dans le cadre d’une démarche individuelle, la validation des acquis de l’expérience (VAE) permet au salarié de faire reconnaître l’expérience qu’il a acquise en vue d’obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

Les parties signataires s’accordent à reconnaître l’importance de cette démarche dans un dispositif de valorisation des personnes et confirment leur volonté de développer, pour les salariés qui le souhaitent, les actions d’information et les aides spécifiques à la constitution de leur dossier pour autant que cette démarche s’inscrive dans un véritable projet professionnel.

Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d’en reconnaître la valeur, tout salarié peut demander le bénéfice de la validation des acquis de son expérience dès lors qu’il justifie d’une expérience minimale d’activité de trois ans, en rapport avec la certification recherchée.

Article 5.2 – Information et aide aux démarches individuelles

Les parties signataires du présent accord s’engagent à développer l’information des salariés et des entreprises sur le dispositif de validation des acquis de l’expérience et à favoriser l’accès à ce dispositif à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d’une démarche individuelle.

Article 5.3 – Mise en œuvre de la VAE

Conformément à l’article L.992-8 du Code du Travail, les employeurs des salariés membres de jurys de validation des acquis de l’expérience sont tenus de leur accorder le temps nécessaire pour y participer. A ce titre, les salariés voient leur rémunération maintenue par leur employeur. L’employeur avance les éventuels frais de déplacement et de séjour, selon les modalités fixées par la Section



Professionnelle Paritaire (SPP).

L'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 rembourse à l'employeur le salaire et les éventuels frais de déplacement et de séjour, selon la procédure et les modalités fixées par la SPP.

Les frais exposés par les représentants des employeurs leur sont remboursés par l'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 pour les éventuels frais de déplacement et de séjour, et pour les indemnités de perte de ressources, si elles existent selon les procédures et les modalités fixées par la SPP.

ARTICLE 6 – LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Article 6.1 – Désignation de l'OPCA de la branche

A l'exception de la contribution au financement des congés individuels de formation qui relève de la compétence interprofessionnelle et régionale des FONGECIF. La collecte et la gestion des sommes versées au titre de la formation professionnelle par les cabinets relevant du champ d'application du présent accord sont assurées au sein d'une SPP dédiée (Section Paritaire Professionnelle) dans les conditions décrites aux articles 6.2 à 6.4 du présent accord par un OPCA désigné par accord distinct.

Article 6.2 – Cabinets employant moins de 10 salariés

Article 6.2.1

La contribution est fixée à 0,55% du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Ces sommes sont mutualisées dès leur réception, et affectées :

- à concurrence de 0,15% de ces rémunérations au financement des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation et au DIF selon les conditions et priorités définies aux articles 2 et 4 du présent accord. La CPNE est habilitée, en tant que de besoin, à proposer la révision de la quote-part de contribution affectée aux actions ci-dessus au vu des éléments communiqués par l'OPCA, désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1, sur l'utilisation des fonds par les cabinets de moins de 10 salariés.

- le solde du montant des versements, soit 0,4%, est affecté au financement :

- des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du Plan de Formation du cabinet ou dans celui du DIF,
- de l'allocation de formation versée au salarié lorsque les actions de formation sont réalisées en dehors du temps de travail,
- et plus généralement, aux actions de formation imputables.

Article 6.2.2

Conformément à l'article L 951-1-III 1° du code du travail, les Cabinets qui en raison de l'accroissement de leur effectif atteignent ou dépassent au titre d'une année, pour la première fois, l'effectif de dix salariés restent soumis, pour ladite année et les deux années suivantes, à la cotisation de 0,55% mentionnée au 6.2.1.

Pour les quatrième et cinquième années, il sera également fait application des dispositions issues de l'article L. 951-1-III 1° du code du travail.



Article 6.3 – Cabinets de 10 salariés et plus

Article 6.3.1

Les cabinets employant au minimum 10 salariés doivent consacrer chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue, une contribution minimale équivalant à 1,6% du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans le cadre de cette contribution minimale, les cabinets doivent :

1) effectuer un versement correspondant à 0,20 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au FONGECIF dont elles relèvent ;
2) effectuer un versement de 0,50% du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 au sein de la SPP dédiée. Ces sommes sont mutualisées dès leur réception ;
3) verser à la SPP dédiée au sein de l'OPCA le solde légal du plan de formation non utilisé à l'échéance légale, pour abonder les fonds mutualisés du plan.

Article 6.3.2

Les Cabinets occupant de dix à moins de 20 salariés ainsi que les Cabinets qui en raison de l'accroissement de leur effectif atteignent ou dépassent au titre d'une année pour la première fois l'effectif de vingt salariés bénéficient d'une diminution de la contribution minimale de 1,6% dans les conditions fixées par les articles L 951-1-**II** et L 951-1-**III** 2°.

Les dispositions applicables aux Cabinets qui atteignent ou dépassent l'effectif de vingt salariés pendant la période durant laquelle ils bénéficient des dispositions spécifiques aux Cabinets atteignant l'effectif de dix salariés ainsi que les dispositions applicables aux Cabinets qui atteignent ou dépassent la même année le seuil de dix et celui de vingt salariés sont celles prévues par l'article L951-1, **III** – 4° du Code du travail.

Article 6.4 – Utilisation de la contribution professionnalisation

Les fonds issus des contributions professionnalisation de l'ensemble des cabinets, quel que soit leur effectif salarié (cotisations 0,15% ou 0,5%) destinées à financer les actions de professionnalisation et le DIF prioritaire sont mutualisés dès leur réception.

Dans ce cas, les partenaires sociaux prendront en compte les besoins liés à la professionnalisation et au DIF selon des critères tels que la taille et l'effectif,…

Article 6.5 – Tableau récapitulatif des cotisations selon l'effectif

Afin de concrétiser les taux de cotisations visés par les articles 6.2 et 6.3, le tableau ci-après indique les taux actuellement applicables.

TABLEAU RECAPITULATIF DES NOUVELLES CONTRIBUTIONS POUR UNE ENTREPRISE SOUMISE AU TAUX LEGAL

	- DE 10	DE 10 A MOINS DE 20				20 ET +		
		Effet de lissage			Droit Commun	Effet de lissage		Droit Commun
		Années	Année 4	Année 5		Année 1	Année 2	



		1, 2 et 3						
CIF	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,10	0,15	0,20
Mutualisé	0,15*	0,15*	0,15*	0,15*	0,15	0,20	0,35	0,50
Plan	0,40	0,40	0,60	0,80	0,90	0,90	0,90	0,90
Total	0,55	0,55	0,75	0,95	1,05	1,20	1,40	1,60

*0,25% sur la collecte de 2010 basée sur les salaires de 2009.

ARTICLE 7 – OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS

Des travaux d'analyse et de préconisation sur les changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter de manière quantitative ou qualitative les emplois, notamment en terme de contenu et d'exigence de compétences, seront réalisés dans le cadre d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications propre à la branche des experts-comptables et des commissaires aux comptes.

La composition et le fonctionnement de cet observatoire seront définis par un accord ultérieur prenant en considération les éléments suivants :

- La création d'une structure juridique associative destinée à abriter cet observatoire à laquelle l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications des professions libérales sera invité à participer sous une forme à définir.

- Un comité paritaire de pilotage composé d'un nombre égal de représentants des syndicats de salariés et d'employeurs, signataires de cet accord, sera mis en place afin d'organiser les travaux de l'observatoire. Un représentant de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications des professions libérales mandaté par l'UNAPL sera invité à participer aux travaux du comité paritaire.

Les travaux visés au 1er alinéa du présent article qui rassemblent les données et informations relatives aux emplois et aux qualifications, sont mis à la disposition de la CPNE et seront communiqués à l'Observatoire des métiers et des qualifications des professions libérales.

Les dépenses liées à ces travaux (étude, participations des représentants des syndicats…) seront prises en charge par l'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 sur la part professionnalisation, sur la base d'un budget préalable d'action annuelle dans les limites fixées par la réglementation en vigueur.

ARTICLE 8 – ABROGATION

Le titre IX de la convention collective nationale des Cabinets d'Experts Comptables et de Commissaires aux Comptes est abrogé.

Sont maintenues provisoirement en vigueur les dispositions des articles 9.3.1, 9.3.2, 9.3.3, 9.3.4 et 9.3.6 qui cesseront d'être applicables avec la fin des contrats de travail en alternance.

ARTICLE 9 – DUREE - FORMALITES - REVISION - DENONCIATION



Article 9.1 – Durée - Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de sa date de signature sous réserve du droit d'opposition organisé par l'article L.132-2-2 du Code du Travail. Conformément à l'article L.132-10 du code du travail, il fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la commission paritaire qui est mandaté pour demander son extension.

Article 9.2 – Révision

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement,
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte,
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord dans un délai de six mois à compter de la demande de révision, seront maintenues,
- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 9.3 – Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé conformément à l'article L.132-8 du code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation sera notifiée par LR/AR à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère du Travail et du secrétariat-greffe des Prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires (et adhérents) employeurs ou la totalité des signataires (et adhérents) salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires et adhérents de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

L'accord continue de produire effet au plus pendant 12 mois à compter de l'expiration du préavis de trois mois.

Si un nouvel accord est signé dans ce délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.



Accord du 5 avril 2007 désignant l'OPCA de branche

Signataires

Organisations d'employeurs :
Le syndicat IFEC ; Le syndicat ECF,

Organisations syndicales de salariés :
La fédération CFDT; La fédération CFTC ; La fédération FEC FO,

Article Préambule

Il a été convenu ce qui suit dans le cadre des dispositions de l'article L. 934-2 du code du travail.

Différents articles de l'accord de branche sur la formation professionnelle conclu le même jour que le présent accord faisant référence à un OPCA désigné par accord distinct, il est conclu ce qui suit.

Article 1

Dans le cadre de l'article 6.1 de l'accord de branche conclu le même jour, l'AGEFOS PME est désignée pour collecter et gérer, au sein d'une SPP (section paritaire professionnelle), les contributions dans les conditions prévues aux articles 6.2 à 6.4.

Article 2

2.1. Sous réserve du droit d'opposition organisé par l'article L. 132-2-2 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée de 3 années pour collecter et gérer les contributions :
— calculées sur les salaires de l'année civile 2006 sous réserve des cotisations versées par ailleurs en 2006 et/ou en 2007 ;
— calculées sur les salaires de l'année civile 2007 ;
— calculées sur les salaires de l'année civile 2008.

Il cessera de produire effet le 31 décembre 2009.

ASSIETTE de la contribution	DATE LIMITE de versement	DÉPENSES ENGAGÉES jusqu'au
Année civile 2006	28 février 2007	31 décembre 2007
Année civile 2007	29 février 2008	31 décembre 2008
Année civile 2008	28 février 2009	31 décembre 2009

2.2. Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :
— toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
— le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
— les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, jusqu'au terme ci-dessus ;
— sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la



date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

2.3. Au 2e trimestre 2009, les parties se rencontreront pour faire un bilan de l'application du présent accord et du fonctionnement de la SPP.

Article 3

Le présent accord fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la commission paritaire qui est mandaté pour demander son extension.



Accord du 16 janvier 2008
Relatif à l'observatoire prospectif des métiers

Signataires

Organisations d'employeurs:
L'ECF ; L'IFEC,

Organisations syndicales de salariés:
La fédération CFDT ; La fédération CFE-CGC ; La fédération CFTC ; La fédération CGT ; La fédération FO,

Il a été conclu le présent accord sur l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications prévu par l'article 7 de l'accord sur la formation professionnelle signé le 5 avril 2007.

Article 1

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés signataires du présent accord conviennent de confier aux bons soins d'une association l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications propre à la branche des experts-comptables et des commissaires aux comptes dont l'objet est le suivant :

— réaliser des travaux d'analyse et de préconisation sur les changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter de manière quantitative ou qualitative les emplois, notamment en termes de contenu et d'exigence de compétences ;

— mettre en oeuvre à cet effet les moyens nécessaires à la collecte et à l'analyse des informations quantitatives et qualitatives permettant d'identifier et de mesurer les évolutions des métiers répertoriés dans ce secteur d'activité, ainsi que des compétences et formations nécessaires à leur exercice.

Article 2

Chaque organisation syndicale signataire désignera ses délégués au comité paritaire de pilotage lors de la première réunion valant assemblée générale constitutive de l'association.

Article 3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par la réglementation. Le secrétariat de la commission mixte paritaire est mandaté pour le déposer à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris. Il est mandaté également pour demander au ministère du travail son extension.

Un exemplaire original du présent accord est remis à chaque signataire.



ACCORDS DE SALAIRES
LISTE CHRONOLOGIQUE

Numéro	Date	Arrêté d'extension	JO
1	23.7.75	8.1.76	22.1.76
2	25.11.75	12.4.76	22.4.76
3	11.6.76	30.11.76	12.12.76
4	8.12.76	Non étendu	
5	20.9.77	22.3.78	13.4.78
6	21.12.77	17.7.78	28.7.78
7	15.9.78	22.2.79	27.3.79
8	19.9.78	24.8.79	18.9.79
9	13.9.79	6.3.80	30.3.80
10	21.2.80	6.8.80	9.10.80
11	16.10.80	11.2.81	20.3.81
12	12.6.81	Non étendu	
13	12.6.81	19.10.81	29.11.81
14	27.11.81	29.3.82	13.5.82
15	25.11.82	21.2.83	3.3.83
16	24.1.84	26.4.84	15.5.84
17	13.12.84	27.6.85	5.7.85
18	5.2.86	18.8.86	3.9.86
19	13.11.86	25.5.87	5.6.87
20	25.11.87	27.4.88	7.5.88
21	15.11.88	5.5.89	19.5.89
22	22.11.90	4.2.91	17.2.91
23	22.11.90	4.3.91	15.3.91
24	28.11.91	15.10.92	25.10.92
25	4.2.93	8.6.93	17.6.93
26	24.11.93	16.2.94	25.2.94
27	15.2.95	10.7.95	20.7.95
28	10.11.95	27.3.96	6.4.96
29	2.12.97	12.3.98	21.3.98
30	22.7.99	13.11.00	23.11.00
31	22.04.03	15.07.03	24.07.03
32	30.03.06	10.07.06	19.07.06
33	16.01.08	6.05.08	16.05.08



AVENANTS

LISTE CHRONOLOGIQUE

Numéro	Objet	Date	Arrêté d'extension	JO
1	Dispositions générales du droit syndical (négociations de la CCN)	25.11.75	12.8.76	26.8.76
2	Classification du personnel technique et informatique	8.12.76	29.6.77	14.7.77
3	Classification du personnel informatique : personnel de saisie	11.1.78	22.3.78	13.4.78
4	Garantie de ressources et régime de prévoyance	19.12.78	24.8.79	18.9.79
5	Experts-comptables stagiaires et dispositions diverses dont congés spéciaux	21.2.80	6.8.80	9.10.80
6	Durée du travail	17.6.82	22.12.82	19.1.83
7	Engagement : 39 heures	24.1.84	26.4.84	15.5.84
8	Classifications	13.12.84	27.6.85	5.7.85
9	Stagiaires	5.2.86	25.9.86	8.10.86
10	Formation professionnelle	13.11.86	15.6.87	25.6.87
11	Rémunération minimale – Retraite	15.11.88	5.5.89	19.5.89
12	Retraite complémentaire	20.11.90	25.4.91	8.5.91
13	Aménagement du temps de travail : modulation	22.1.91	15.10.92	25.10.92
14	Classifications	22.1.91	1.7.91	11.7.91
15	Négociation de la CCN	22.1.91	1.7.91	11.7.91
16	Formation professionnelle	3.3.94	12.10.94	23.10.94
17	Objet et champ d'application de la CCN	25.9.96	Non étendu	
18	Dispositions diverses	25.9.96	14.2.97	25.2.97
19	Temps de travail : annualisation, temps partiel	10.2.97	30.10.98	10.11.98
	Accord Emploi	10.2.97	Non étendu	
	Accord Négociation collective	10.2.97	3.11.98	14.11.98
20	Champ professionnel et territorial	10.6.97	13.10.97	22.10.97
21	Titre et objet	2.12.97	18.2.98	27.2.99
	Accord Création d'emploi et réduction du temps de travail	13.1.98	18.2.99	
22	Classification : stagiaires et membres de l'Ordre et de la Compagnie	22.9.98	29.3.99	9.4.99



Avenant n°	Objet	Date	Arrêté d'extension	JO
23	35 heures et aménagement du temps de travail	13.1.99	18.2.99	23.2.99
	Déclaration générale	13.1.99		
	Accord Création d'emploi par la réduction de la durée effective du temps de travail (35 h)	13.1.99	18.2.99	23.2.99
23 bis	Modifiant avenant n° 23	23.2.99	25.5.99	8.6.99
23 ter	Salaires effectifs et réduction du temps de travail	22.7.99	11.10.00	17.10.00
24	Convention individuelle de forfait en jours (pour les cadres autonomes)	12.9.00	20.2.01	1.3.01
25	Temps partiel	27.10.00	02.07.01	13.07.01
26	Emploi, formation, durée du travail	22.04.03	02.01.04	13.01.04
26 bis	Corrections de l'avenant n° 26	20.02.04	25.10.04	09.11.04
28	Age de mise à la retraite	12.05.04	25.10.04	06.11.04
	Accord relatif à la formation professionnelle	5.04.07	5.10.07	14.10.07
	Accord désignant l'OPCA de Branche	5.04.07	5.10.07	14.10.07
	Accord relatif à l'observatoire prospectif des métiers	16.01.08	7.07.08	16.07.08
29	Congés spéciaux (modification de l'article 7.1 de la convention)	11.09.08	11.02.09	18.02.09
30	Commission nationale paritaire d'interprétation (modification de l'article 10.2 de la convention)	11.09.08	21.04.09	29.04.09
31	Modification des articles 6.1, 6.2.1, 6. 2. 4. 2. 2, 8. 2. 2. 5, et 8. 2. 3. 1 de la convention	14.11.08	23.10.09	30.10.09